

# Plan de Igualdad

## ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA (ACDA)

2024 - 2028



FINANCIADO POR:



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA:



## Índice

<b>I. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>II. Partes que conciertan el plan de igualdad .....</b>	<b>6</b>
<b>III. Ámbito personal, territorial y temporal .....</b>	<b>6</b>
<b>IV. Principales resultados del diagnóstico .....</b>	<b>8</b>
<b>V. Resultados de la auditoría salarial.....</b>	<b>11</b>
<b>VI. Ejes de actuación.....</b>	<b>14</b>
<b>VII. Objetivos del plan de igualdad .....</b>	<b>15</b>
<b>VIII. Medidas de actuación.....</b>	<b>19</b>
EJE 1: Proceso de selección y contratación.....	19
EJE 2: Clasificación profesional .....	22
EJE 3: Formación .....	24
EJE 4: Promoción profesional .....	25
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres .....	27
EJE 6: Infrarrepresentación femenina .....	31
EJE 7: Retribuciones .....	32
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	34
EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo .....	38
EJE 10: Comunicación y lenguaje no sexista .....	39
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	42
EJE 12: Violencia de género .....	45
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género .....	47
<b>IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación.....</b>	<b>48</b>
<b>X. Calendario .....</b>	<b>50</b>
<b>XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica .....</b>	<b>63</b>
<b>XII. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.....</b>	<b>66</b>

# I. Introducción

<b>Nombre o razón social</b>	ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA (ACDA)
<b>NIF</b>	G-33232513
<b>Forma jurídica</b>	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
<b>Año de constitución</b>	1989
<b>Sector de actividad</b>	ATENCIÓN A PERSONAS CON TRASTORNO POR USO DE SUSTANCIAS CON DISTINTA SEVERIDAD
<b>Convenio Colectivo</b>	Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024
<b>Dimensión de la entidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas trabajadoras: 4             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 mujeres</li> <li>• 0 hombres</li> </ul> </li> <li>• Centro de trabajo: 1 (sede)</li> </ul>
<b>Domicilio social</b>	Piqueros de Abajo N° 14, Avilés, 33403 ASTURIAS
<b>Teléfono</b>	985 55 01 83
<b>Correo electrónico</b>	<a href="mailto:acdaviles@gmail.com">acdaviles@gmail.com</a>
<b>Página web</b>	<a href="http://www.acdaviles.org">www.acdaviles.org</a>
<b>Fecha de aprobación del diagnóstico</b>	12/02/2024

**Amigos contra la Droga** fue fundada en 1989 por un grupo de familiares de personas drogodependientes que decidieron unir sus fuerzas para luchar contra los graves problemas que en aquellos años estaba causando la extensión del consumo de heroína. Por aquella época, la oferta asistencial era escasa y poco diversificada, limitándose casi exclusivamente a las comunidades terapéuticas. Las muertes por sobredosis, la extensión de la infección por VIH-SIDA; el altísimo nivel de delincuencia ligado al consumo de heroína que terminaba con un elevado porcentaje de drogodependientes en prisión...exigían la puesta en marcha de medidas alternativas, no sólo de índole sanitario sino también social y jurídico enfocadas, no sólo a la rehabilitación integral de las personas con adicciones, sino también a la reducción de daños.

Entre los acontecimientos más destacados de la historia inicial de la Asociación destaca la puesta en marcha del Gabinete Jurídico del Principado de Asturias, que prestaba asesoramiento gratuito a drogodependientes con problemas judiciales; el movimiento ciudadano de apoyo a la creación de la Unidad de Tratamiento de Toxicomanías de Avilés; o la estrecha colaboración mantenida con el equipo del entonces Módulo 2 del Centro Penitenciario de Oviedo, que luego se convertiría en la UTE del Centro Penitenciario de Villabona, y que defiende un modelo alternativo de prisión promoviendo la excarcelación de reclusos/as adictos/as a sustancias para la realización de tratamientos. Luego vendría la organización de las Jornadas Jurídico Penales, que durante varios años constituyeron un foro de referencia en el ámbito del tratamiento jurídico-penal de las drogodependencias.

Finalmente, y como principal actividad promovida por la Asociación, destacamos la creación del Centro de Día, en el que, desde su fundación en 1991 hasta la actualidad, han recibido tratamiento alrededor de un millar de personas con adicciones. El Centro de Día de la Asociación Amigos contra la Droga surge como un recurso terapéutico y no meramente ocupacional, en el que prima la intervención psicosocial. A lo largo de estos años el centro ha contado con el reconocimiento y el apoyo de las distintas administraciones, formando parte de la red asistencial del Plan de Drogas para Asturias.

### **Misión:**

La Asociación Amigos contra la Droga tiene como objetivo emprender acciones de carácter asistencial y preventivo en el ámbito de las adicciones, apoyar a los familiares y elevar la calidad de vida de las personas con adicciones, potenciando su dignidad y su autonomía, así como su inclusión en el entorno social a través de programas de intervención integrales que se desarrollen en el medio urbano y aprovechen los recursos de la comunidad.

## Visión:

La Asociación busca ser un referente de trato profesional, a la par que humanista y personalizado, siempre teniendo en cuenta la perspectiva de género, en el que las personas con adicciones de nuestro entorno y sus familias puedan depositar su confianza en el momento que precisen ayuda para realizar cambios que mejoren su calidad de vida.

## Valores:

- **Respeto por la diversidad:** que se traduce en el principio de atención individualizada que tenga en cuenta las características de cada persona con problemas de adicción. La incorporación de la perspectiva de género va íntimamente ligada a este valor.
- **Integración:** atención integral a la persona con problemas de adicción en coordinación con los distintos recursos que ofrece la comunidad.
- **Acompañamiento:** Confianza en la capacidad de las personas con adicciones para desarrollar sus capacidades personales y sociales con autonomía, asumiendo un papel protagonista en su propio proceso de socialización, participando de forma activa y crítica en su entorno, huyendo de actitudes paternalistas.
- **Mejora continua y trabajo en equipo:** a través de la utilización de metodologías que favorezcan el análisis y evaluación de acciones y resultados, así como la implementación de planes de mejora, garantizando la participación de todas las partes implicadas (profesionales, voluntariado y clientes finales).
- **Profesionalidad:** Todas las intervenciones realizadas en el Centro ACDA están diseñadas y coordinadas por un equipo multidisciplinar de profesionales especialistas en el campo de las adicciones.

## Ámbito de actuación:

El ámbito geográfico de actuación es a nivel autonómico.

## II. Partes que conciertan el plan de igualdad

La Asociación Amigos Contra la Droga (ACDA) a 18 de Abril de 2023 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 6 de junio de 2023 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. Al no contar con Representación Legal de las Personas Trabajadoras, para la constitución de la Comisión Negociadora, se convocó a los sindicatos más representativos, tal y como establece la normativa. De esta forma, la Comisión Negociadora quedó conformada por cuatro personas:

- 2 representante de la entidad:
  - María Pilar Soberón Pérez (Tesorera y Responsable del área de Igualdad)
  - Miriam López García (Vocal)
- 2 representante de las personas trabajadoras:
  - Emma Fernández Alonso (UGT)
  - Ignacio García Sánchez (CCOO)

## 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 ACDA.

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 y de duración determinada).

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente al centro de trabajo con el que cuenta la entidad en la ciudad de Avilés, ubicado en la Calle Piqueros de Abajo N° 14, Avilés, 33403, Asturias.

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 19/02/2024 al 18/02/2028.**

## IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico:

- **Fortalezas**

- La entidad ha desarrollado sistemas de calidad y procedimientos que mejoran los procesos de gestión del personal, dotándose de herramientas para la objetividad y la transparencia de estos procesos: perfiles y funciones del personal, proceso de selección de personal del centro, plan de formación, plan de voluntariado, entre otros.
- El 100% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo, lo que favorece la estabilidad de la plantilla.
- No se han producido movimientos del personal en los últimos años y la media de antigüedad es elevada, por lo que el equipo de trabajo destaca por su estabilidad, lo que favorece tanto a nivel interno como externo el funcionamiento, organización y fortalecimiento de las líneas de trabajo de la entidad.
- Hay una apuesta firme en materia de conciliación, habiendo desarrollado un manual específico sobre las medidas disponibles en la entidad, lo que se considera un ejemplo de buenas prácticas.
- En caso de que existan posibles vacantes disponibles o la creación de nuevos puestos de trabajo, se comunica previamente al equipo haciendo difusión interna.
- Se ha elaborado un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La Asociación cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales que integra la perspectiva de género.
- Se favorece el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en toda la comunicación, tanto interna como externa.
- ACDA mantiene como línea estratégica de trabajo la promoción de la igualdad de género, incorporando la perspectiva de género en los programas. La entidad cuenta con un programa específico dirigido a las mujeres. Además, se prioriza la participación de mujeres en los proyectos de atención, siendo este un criterio a seguir en todos los proyectos.
- Se realizan campañas de comunicación y sensibilización en igualdad de género.



- ACDA colabora otras organizaciones o instituciones públicas para el desarrollo de actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de género (tales como eventos, talleres, estudios o jornadas).
- Existe una apuesta por parte de ACDA en integrar la perspectiva de género como eje transversal en la entidad, apostando y reforzando su compromiso con la elaboración de su II Plan de Igualdad.
- Alta presencia y participación de mujeres en puestos de responsabilidad y representación de la entidad (órganos de gobierno).
- **Principales problemas y dificultades detectadas**
  - La entidad está 100% feminizada, reflejo de la actividad y sector al que se dedica la Asociación, y reflejo también de la segregación ocupacional propia del mercado de trabajo, que reproduce roles de género, asumiendo en su mayoría las mujeres actividades laborales relacionadas con el cuidado y atención a personas vulnerables.
  - El Plan de Formación no incluye procedimientos periódicos para detectar necesidades formativas de la plantilla.
  - Al ser una entidad pequeña formada por cuatro trabajadoras, no hay procedimientos de promoción, evaluación del desempeño o planes de carrera formalmente definidos.
  - El equipo de voluntariado está también altamente feminizado, observando diferencias notables entre las funciones que realizan las y los voluntarios: las mujeres realizan actividades más relacionadas con la atención social y psicológica y los hombres tareas informáticas y de gestión general.
- **Ámbitos prioritarios de actuación**
  - Revisión y actualización de todos los protocolos de la entidad, especial los que tienen que ver con la selección y promoción del personal, así como la posibilidad de diseñar planes de carrera.
  - Establecer mecanismos de formación continua y sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad, incluida la formación técnica (como por ejemplo formulación y gestión de proyectos con perspectiva de género o indicadores de género).
  - Seguir trabajando a través del Plan de Formación para profundizar en la incorporación de la perspectiva de género, incluyendo actividades formativas en materia de igualdad, prevención y detección ante las violencias machistas, corresponsabilidad, machismos cotidianos, perspectiva interseccional, entre otros contenidos para seguir profundizando. Estas formaciones irán dirigidas a todas las personas

que forman parte de la organización, el equipo técnico, la Junta Directiva y también las personas voluntarias.

- Realizar un diagnóstico de las necesidades de conciliación y actualizar periódicamente la guía de medidas de conciliación, que incluya medidas encaminadas a la promoción de la conciliación corresponsable y las novedades legislativas.
- Mantener la elaboración del registro retributivo anual, en base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020.
- 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. También se recomienda continuar incorporando un enfoque interseccional en todos los aspectos relacionados con las adicciones y exclusión social. Para ello, se puede desarrollar un trabajo sistematizado y planificado de revisión y desarrollo de los proyectos, manteniendo un seguimiento de cómo se está incorporando la perspectiva de género e interseccional.
- Fomentar la participación en campañas y acciones de sensibilización, así como la colaboración con otras instituciones y entidades, en la promoción de la igualdad de género y perspectiva interseccional en el ámbito de las adicciones.

## V. Resultados de la auditoría salarial

La normativa en materia de igualdad, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la necesidad de realizar una auditoría retributiva en aquellas empresas o entidades que realicen un plan de igualdad.

Tal y como establece el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la **auditoría retributiva** tiene por objetivo recabar la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa o entidad cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

De igual forma, la auditoría sirve para definir un plan de actuación que marque las medidas necesarias para evitar, corregir y prevenir las dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva, asegurando así la transparencia.

Para la elaboración de la auditoría retributiva se ha tomado como referencia las herramientas puestas a disposición y elaboradas de manera conjunta por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y por las organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y patronales empresariales (CEOE y CEPYME).

La vigencia de la auditoría tendrá la misma que la del Plan de Igualdad y se realizará cada 4 años en el marco de su renovación.

La auditoría retributiva ha consistido en la realización Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y en un diagnóstico retributivo:

- **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo**

La herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de una serie de categorías de factores de valoración, que se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a) Naturaleza de las funciones o tareas
- b) Condiciones educativas
- c) Condiciones profesionales y de formación
- d) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Una vez establecido el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y aplicada la perspectiva de género en los diferentes factores, se han puntuado todos los puestos de trabajo de la entidad teniendo en cuenta la diferenciación de sus funciones y responsabilidades, de acuerdo con los factores previamente

definidos y abstrayéndose de la persona o personas que actualmente ocupan los puestos (pues evaluamos el puesto, no a quien lo ocupa).

- **Diagnóstico retributivo:**

Para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se han tomado como referencia los datos extraídos del registro retributivo durante el periodo de referencia analizado (de enero a diciembre de 2022). Tal y como establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en sus artículos 5 y 6: “el registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.”

De esta forma, el registro retributivo debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La brecha salarial se ha calculado tanto del salario base como de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, según el sistema de clasificación aplicable y los puestos de trabajo de igual valor, es decir, según las agrupaciones resultantes de la Valoración de los Puestos de Trabajo (ESCALAS). El análisis retributivo incluye los importes promedios (media aritmética) y la mediana de lo realmente percibido. Además, las brechas se han calculado según los importes efectivos y equiparados (anualizando las jornadas a jornadas completas y equiparando los periodos trabajados a año completo).

Los **principales resultados de la auditoría retributiva** son:

A la vista de los datos extraídos, se observan los siguientes aspectos principales:

- **Estructura horizontal:** La entidad cuenta con una estructura horizontal, no habiendo niveles jerárquicos diferenciados.
- **Entidad 100% feminizada:** Se trata de una entidad 100% feminizada formada por cuatro trabajadoras, por lo que no se pueden comparar los importes retributivos o el valor de los puestos entre mujeres y hombres. La feminización de la entidad es reflejo de la segregación ocupacional en el mercado de trabajo, lo que también se reproduce en las entidades del Tercer Sector y, en concreto, en aquellas organizaciones cuya actividad principal está relacionada con la atención psicosocial a personas en riesgo de exclusión social o en situación de vulnerabilidad, como es el ámbito de las adicciones.
- **Representación de mujeres en puestos de mayor valor y compromiso con la igualdad:** Todos los puestos están ocupados por mujeres, incluidos los de responsabilidad y representatividad de la entidad. Además, uno de los puestos tiene entre sus tareas principales la coordinación del presente Plan de Igualdad, lo que se entiende como una apuesta firme por parte de la organización.
- **Factores psicosociales y de responsabilidad emocional:** Tras la

valoración de puestos de trabajo, destaca la puntuación en factores relacionados con el esfuerzo mental y emocional, con la responsabilidad sobre el bienestar de otras personas, con el nivel de autonomía, así como con el de condiciones psicosociales. Estos factores guardan relación directa con el tipo de actividad que desarrolla la entidad, centrada en la atención psicológica y social en el ámbito de las adicciones.

- **Estabilidad del equipo:** Tal y como se ha visto en el diagnóstico y a través de los datos extraídos del registro retributivo, destaca una elevada estabilidad de la plantilla en cuanto a la antigüedad media, además de que todas las trabajadoras cuentan con contratos indefinidos y jornadas completas.

## VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad en ACDA se ordena y articula a lo largo de **13 ejes** que componen el presente Plan de Igualdad:



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 responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10	Comunicación y lenguaje 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 la Asociación Amigos Contra la Droga 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:

- Favorecer la estabilidad de la plantilla.
- Fortalecer la continuidad de las líneas de trabajo que desarrolla la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Favorecer la integración laboral de mujeres y personas en riesgo de exclusión social en la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la política social de la organización.

#### Clasificación profesional

##### Objetivos:

- 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% del equipo, incluyendo dirección.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Fomentar la formación y adquisición de herramientas teórico-prácticas de todo el equipo de la asociación para su desarrollo profesional.
- Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad.

#### Promoción

##### Objetivo:

- Establecer mecanismos y procedimientos sobre la política de gestión del personal en base a criterios claros, objetivos y transparentes.
- Atraer y fidelizar el talento.

- 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 el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual.
- Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto a las condiciones de trabajo y funcionamiento interno del equipo de trabajo y la entidad.
- Favorecer la estabilidad y compromiso por parte de la plantilla con respecto a la entidad.
- Identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto.
- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Facilitar la eficiencia de los equipos de trabajo, así como la organización interna.
- Facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **Infrarrepresentación femenina**

#### **Objetivo:**

- Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones (mínimo un 40%).

### **Retribuciones**

#### **Objetivos:**

- 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.
- Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva: RD 902/2020.
- Identificar posibles brechas salariales y llevar un registro comparativo de las diferencias en los importes salariales (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales).



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

### **Objetivo:**

- 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.
- Favorecer y promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.

## **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

### **Objetivos:**

- Adaptar a los avances normativos actuales el marco de referencia de la asociación en el ámbito de la gestión y prevención del acoso.
- 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.

## **Lenguaje y comunicación no sexista**

### **Objetivos:**

- 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.
- 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.

## **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.
- 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.
- 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:**

- Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Visibilizar y dar a conocer los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- Promover la sensibilización y prevención de las violencias machistas a través de la realización de campañas de prevención y sensibilización.

### **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.	Trazar estrategias para ampliar las líneas de financiación que permitan ampliar el equipo de trabajo en caso necesario.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer la estabilidad de la plantilla.</li> <li>Fortalecer la continuidad de las líneas de trabajo que desarrolla la entidad.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia y medidas de financiación y captación de fondos diseñadas.</li> <li>Evolución de la financiación anual.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenador con acceso a internet</li> <li>Equipo responsable</li> </ul>				

1.2.	Elaborar una plantilla o modelo para el desarrollo de entrevistas semiestructuradas para los procesos de selección.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo elaborado</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenador con acceso a internet</li> <li>Equipo responsable</li> </ul>				

1.3.	Incorporar y priorizar los incentivos, ayudas y/o bonificaciones para la contratación de mujeres y personas en riesgo de exclusión social ante nuevos procesos de selección.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer la integración laboral de mujeres y personas en riesgo de exclusión social en la entidad.</li> <li>Incorporar la perspectiva de género en la política social de la organización.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de procesos de selección que incluyen este criterio.</li> <li>• Bonificaciones y ayudas a la contratación realizadas.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>			

## EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Actualizar periódicamente el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo (SVPT). En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se incluirá y en la herramienta.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo elaborado y revisado anualmente.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herramienta - Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)</li> <li>Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo</li> <li>Organigrama</li> <li>Ordenador con acceso a internet</li> <li>Equipo responsable</li> </ul>				

2.2.	<p>Elaboración de un catálogo de puestos de trabajo con fichas de descripción por cada uno de los puestos en la entidad, que recoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones y requisitos principales para el desempeño del mismo, en base a criterios objetivos.</li> <li>- Resultados principales de la Valoración de Puestos de Trabajo.</li> <li>- Información relativa del nivel jerárquico en la entidad y grupo profesional según convenio.</li> <li>- Rango salarial y la asignación de complementos salariales según las funciones de cada puesto.</li> </ul>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de fichas de Descripción de Puestos de Trabajo elaboradas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelos de fichas y catálogo de puestos de trabajo</li> <li>• Herramienta - Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)</li> <li>• Organigrama</li> <li>• Convenio Colectivo</li> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>				

## EJE 3: Formación

3.1.	Seguir organizando y promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado, 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. Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo dirección.</li> <li>Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.</li> </ul>				
Área o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>Nº de personas del equipo de voluntariado formadas, desagregado por sexo.</li> <li>Enumeración de los contenidos abordados.</li> <li>Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): valoración en puntuación media y valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Formación</li> <li>Ordenador con conexión a internet</li> <li>Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</li> </ul>				



3.2.	Establecer mecanismos participativos para el diseño del Plan de Formación anual que permita realizar un análisis periódico de las necesidades formativas de todo el equipo, incluidas las personas voluntarias. Las necesidades formativas se podrán detectar a través de una encuesta anual y en las reuniones de coordinación del propio equipo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la formación y adquisición de herramientas teórico-prácticas de todo el equipo de la asociación para su desarrollo profesional.</li> <li>Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad.</li> </ul>				
Área o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas que participan en la encuesta (trabajadoras y voluntarias).</li> <li>Resultados de la encuesta y propuestas formativas (desagregadas por temáticas).</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Formación</li> <li>Ordenador con conexión a internet</li> </ul>				

## EJE 4: Promoción profesional

4.1.	<p>Seguir priorizando, ante la posibilidad de nuevas vacantes, la promoción del equipo profesional contratado, así como de las personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad.</p> <p>Siempre que sea posible, se realizará la comunicación interna de las vacantes con una antelación de dos semanas, previa a la difusión externa.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer mecanismos y procedimientos sobre la política de gestión del personal en base a criterios claros, objetivos y transparentes.</li> <li>• Atraer y fidelizar el talento.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas.</li> <li>• % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas.</li> <li>• Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio.</li> <li>• Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación interna y externa habituales</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>				

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 360° (equipo de profesionales, Junta Directiva, etc.)				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento aprobado por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>• Seguimiento de la incorporación de las pautas o procedimiento en la evaluación del desempeño: herramientas utilizadas y valoración cualitativa del nuevo sistema.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño</li> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>				

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

5.1.	<p>Elaborar un plan de desconexión digital en cumplimiento con la normativa (Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales). Dicho plan incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten 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.).</li> <li>- Mecanismos que limiten las comunicaciones y coordinaciones fuera del horario habitual y a través de dispositivos móviles personales.</li> </ul>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de desconexión digital elaborado y difundido entre toda la plantilla (sí/no).</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>				

5.2.	Realizar un estudio sobre clima laboral y cargas de trabajo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto a las condiciones de trabajo y funcionamiento interno del equipo de trabajo y la entidad.</li> <li>• Favorecer la estabilidad y compromiso por parte de la plantilla con respecto a la entidad.</li> <li>• Identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas que participan en la encuesta de clima laboral desagregadas por sexo.</li> <li>• Valoración cuantitativa (medias) y cualitativa de la percepción de las personas trabajadoras.</li> <li>• Listado de medidas propuestas e implementadas tras los resultados de la encuesta.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> <li>• Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>				

5.3.	<p>Desarrollar una evaluación bianual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales de comunicación</li> <li>- Pautas para el desarrollo del teletrabajo</li> <li>- Herramientas de control</li> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Seguridad y PRL</li> <li>- Trabajo en equipo y aislamiento</li> <li>- Conciliación y corresponsabilidad</li> </ul>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Garantizar la desconexión digital.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas que participan en la encuesta de clima laboral desagregadas por sexo.</li> <li>• Valoración cuantitativa (medias) y cualitativa de la percepción de las personas trabajadoras.</li> <li>• Listado de medidas propuestas e implementadas tras los resultados de la encuesta.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> <li>• Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>				

## EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Seguir promoviendo la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Asamblea y Junta Directiva), 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones (mínimo un 40%).</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Junta Directiva</li> <li>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Equipo responsable				

## EJE 7: Retribuciones

7.1.	<p>Actualizar anualmente el registro retributivo y revisar la política retributiva de la entidad a través de un informe retributivo con carácter anual. En concreto, se llevará a cabo una revisión periódica de las fuentes de fijación de los salarios, así como la asignación de las retribuciones y los complementos salariales, a través de criterios objetivos y transparentes, para garantizar el principio de igualdad y transparencia retributiva.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva: RD 902/2020.</li> <li>Identificar posibles brechas salariales y llevar un registro comparativo de las diferencias en los importes salariales (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales).</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del Registro Retributivo anual (durante los tres primeros meses posteriores al finalizar el año natural de referencia), siguiendo el modelo oficial del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo.</li> <li>Elaboración de un informe retributivo anual que recoja los principales resultados y un análisis del Registro Retributivo, así como la evolución de la brecha salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre,</li> </ul>				



	<p>de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020.</li> </ul>
<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramienta Excel de Registro Retributivo</li> <li>• Modelo informe de auditoría</li> <li>• Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>

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

8.1.	<p>Llevar a cabo un diagnóstico de necesidades en materia de conciliación a través de una encuesta y la celebración de reuniones de coordinación periódicas, así como individuales, para analizar 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.</p> <p>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.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas que participan en el diagnóstico y % sobre el total de la plantilla, desagregado por sexo.</li> <li>• Resultados de la encuesta, desagregados por sexo.</li> <li>• Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones.</li> <li>• Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar.</li> <li>• Valoración cualitativa de las medidas adoptadas:</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Información sobre la medida</li><li>○ Información sobre cómo solicitarla</li><li>○ Utilidad de la medida</li><li>○ Grado en el que mejora la conciliación</li><li>○ Grado en el que promueve la corresponsabilidad</li></ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.</li><li>• Manual de Acogida</li><li>• Aplicación para realizar la encuesta online.</li><li>• Canales de comunicación interna habituales.</li><li>• Ordenador con acceso a internet.</li><li>• Equipo responsable.</li></ul>

8.2.	Actualizar y difundir periódicamente el documento sobre medidas de conciliación, incluyendo las novedades legislativas y las nuevas medidas que se adopten en materia de conciliación desde la entidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer y promocionar las medidas de conciliación, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de versiones actualizadas del documento.</li> <li>Nº de nuevas medidas o novedades legislativas en materia de conciliación incorporadas.</li> <li>Difusión del documento al 100% de la plantilla y canales de difusión.</li> <li>Nº de personas que solicitan permisos en materia de conciliación, desagregados por sexo.</li> <li>Nº de personas que se acogen a las distintas medidas de conciliación, desagregados por sexo y cruzando los dato con otras variables como: tipo de permiso, tipo de contrato, edad, situación familiar, etc.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convenio colectivo de referencia</li> <li>Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras</li> <li>Normativa vigente en materia de conciliación</li> <li>Manuales en materia de conciliación</li> <li>Ordenador con acceso a internet</li> <li>Equipo responsable</li> </ul>				

8.3.	Desarrollo de campañas dirigidas a la plantilla en general y al equipo de voluntariado sobre conciliación y corresponsabilidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.</li> <li>Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales utilizados</li> <li>Nº de campañas</li> <li>Contenidos abordados</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector</li> <li>Canales de comunicación interna habituales</li> <li>Ordenador con acceso a internet</li> <li>Equipo responsable</li> </ul>				

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

9.1.	Difusión del protocolo de actuación y prevención del acoso siguiendo la normativa vigente.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptar a los avances normativos actuales el marco de referencia de la asociación en el ámbito de la gestión y prevención del acoso.</li> <li>Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.</li> <li>Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión del protocolo al 100% de la plantilla.</li> <li>Nº de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.</li> <li>Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo</li> <li>Canales de comunicación interna habituales</li> <li>Ordenador con acceso a internet</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

## EJE 10: Comunicación y lenguaje 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.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Equipo Técnico</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Decálogo de Comunicación elaborado.</li> <li>• Decálogo difundido al 100% del equipo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo responsable</li> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> </ul>				

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, incluyendo un apartado específico en la memoria de actividades anual, así como diseñando y publicando contenidos específicos en la página web y RRSS.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.).</li> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>				
Departamento o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación del Plan de Igualdad en la página web.</li> <li>• Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad.</li> <li>• Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas.</li> <li>• Difusión del Plan al 100% de la plantilla y participantes de la Asamblea General.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación interna y externa habituales</li> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> <li>• Servidor o espacio virtual de acceso común</li> </ul>				



	• Equipo responsable.				
10.3.	Continuar contribuyendo a la visibilización de referentes en igualdad en el sector de las adicciones, a través de campañas de comunicación y otras actuaciones; visibilizando las realidades y problemáticas de la intersección entre género y adicciones.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de campañas realizadas.</li> <li>• Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas.</li> <li>• Propuestas de mejora.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales necesarios para desarrollar las campañas</li> <li>• Presupuesto en el caso de externalizarse o precisarse</li> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>				

## EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Seguir generando y fortaleciendo 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 las violencias machistas, 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 ACDA.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora.</li> <li>Listado de actuaciones desarrolladas.</li> <li>Impacto de estas actuaciones o campañas</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Base de datos con entidades colaboradoras</li> <li>Materiales para la realización de campañas y actuaciones</li> <li>Ordenador con acceso a internet</li> <li>Equipo responsable</li> </ul>				

11.2.	<p>Seguir revisando desde la perspectiva de género y aplicar 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 la entidad, en los proyectos y servicios, 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. Se invitará al voluntariado a participar en estos espacios.</p> <p>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.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>• 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.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de reuniones realizadas.</li> <li>• N° de personas que participan en las reuniones,</li> </ul>				

<p>evaluación</p>	<p>según sexo y relación con la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio.</li> <li>• Enumeración de herramientas elaboradas o adaptadas.</li> <li>• Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados.</li> <li>• Enumeración de las bases de datos y proyectos en los que se desagregan los datos según sexo.</li> <li>• Necesidades específicas detectadas según sexo.</li> <li>• Análisis de cómo se están atendiendo estas necesidades específicas, en caso de haberlas.</li> <li>• Informes de impacto de género de los proyectos.</li> </ul>
<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales</li> <li>• Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales</li> <li>• Formato presencial: espacio adecuado para mantener reuniones</li> <li>• Ordenador con acceso a internet</li> <li>• Equipo responsable</li> </ul>

## EJE 12: Violencia de género

12.1.	Elaboración y difusión de un documento sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>Visibilizar y dar a conocer los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento elaborado y difundido al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género</li> <li>Ordenador con acceso a internet</li> <li>Equipo responsable</li> </ul>				

12.2.	Campañas, actividades y proyectos de incidencia social y política sobre las distintas expresiones de las violencias machistas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la sensibilización y prevención de las violencias machistas a través de la realización de campañas de prevención y sensibilización.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable área de gestión</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº, naturaleza de la actividad y temáticas trabajadas en las actuaciones ante las violencias machistas.</li> <li>Nº de alianzas establecidas.</li> <li>Valoración cualitativa y cuantitativa del alcance e impacto de las actuaciones.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales de comunicación interna y externa habituales</li> <li>Equipo responsable</li> </ul>				

## EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	<p>Seguir priorizando la incorporación de la perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras (embarazo, lactancia, salud menstrual), la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes, incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de estas.</li> <li>- El acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo laboral.</li> <li>- Riesgos psicosociales asociados a los trabajos de intervención social directa con personas en riesgo de exclusión (ansiedad, sobrecarga emocional, fatiga mental, exposición a situaciones de violencia, etc.)</li> <li>- El uso del lenguaje inclusivo.</li> </ul>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.</li> <li>• Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable área de gestión</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de PRL revisado con perspectiva de género.</li> <li>• N° y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa externa responsable de PRL</li> <li>• Equipo responsable</li> <li>• Plan de Prevención de Riesgos Laborales</li> </ul>				

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

Los medios y recursos necesarios para la puesta en marcha e implementación de las medidas del Plan de Igualdad son:

### **MATERIALES:**

- Ordenadores con acceso a internet.
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Aplicación para realizar encuestas online.
- Canales de difusión de ofertas de empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, etc.).
- Canales de comunicación interna y externa habituales.
- Materiales necesarios para desarrollar las actividades.
- 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.
- Procedimientos de Recursos Humanos.
- Herramienta Registro Retributivo.
- Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).
- Plan de Formación.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- 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 acoso por razón de sexo.
- Herramientas y aplicaciones informáticas para la sistematización de la información sobre la gestión del personal.
- Convenio Colectivo de referencia.





### **HUMANOS:**

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (consultar fichas).
- Personas o entidades formadoras.
- Empresa externa responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

### **ECONÓMICOS:**

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



## X. Calendario

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
EJE 1	1.1.	Trazar estrategias para ampliar las líneas de financiación que permitan ampliar el equipo de trabajo en caso necesario.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
	1.2.	Elaborar una plantilla o modelo para el desarrollo de entrevistas semiestructuradas para los procesos de selección.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
	1.3.	Incorporar y priorizar los incentivos, ayudas y/o bonificaciones para la contratación de mujeres y personas en riesgo de exclusión social ante nuevos procesos de selección.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
EJE 2	2.1.	Actualizar periódicamente el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo (SVPT). En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se incluirá y en la herramienta.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
	2.2.	Elaboración de un catálogo de puestos de trabajo con fichas de descripción por cada uno de los puestos en la entidad	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
EJE 3	3.1.	Seguir organizando y promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado, 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.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
	3.2.	Establecer mecanismos participativos para el diseño del Plan de Formación anual que permita realizar un análisis periódico de las necesidades formativas de todo el equipo, incluidas las personas voluntarias. Las necesidades formativas se podrán detectar a través de una encuesta anual y en las reuniones de coordinación del propio equipo.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
EJE 4	4.1.	Seguir priorizando, ante la posibilidad de nuevas vacantes, la promoción del equipo profesional contratado, así como de las personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad. Siempre que sea posible, se realizará la comunicación interna de las vacantes con una antelación de dos semanas, previa a la difusión externa.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028					
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T		
	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, Junta Directiva, etc.)	Ejecución									X	X	X	X	X	X	X	X						
			Seguimiento										X				X				X				
			Evaluación											X							X				
EJE 5	5.1.	Elaborar un plan de desconexión digital en cumplimiento con la normativa (Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales).	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
			Seguimiento					X				X				X				X					
			Evaluación									X								X					



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
	5.2.	Realizar un estudio sobre clima laboral y cargas de trabajo.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X											
			Seguimiento					X				X				X											
			Evaluación					X								X											
	5.3.	Desarrollar una evaluación bianual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X											
			Seguimiento					X				X				X											
			Evaluación					X								X											



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
EJE 6	6.1.	Seguir promoviendo la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Asamblea y Junta Directiva), 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.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
EJE 7	7.1.	Actualizar anualmente el registro retributivo y revisar la política retributiva de la entidad a través de un informe retributivo con carácter anual. En concreto, se llevará a cabo una revisión periódica de las fuentes de fijación de los salarios, así como la asignación de las retribuciones y los complementos salariales, a través de criterios objetivos y transparentes, para garantizar el	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							





EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
		principio de igualdad y transparencia retributiva.																					
EJE 8	8.1.	Llevar a cabo un diagnóstico de necesidades en materia de conciliación a través de una encuesta y la celebración de reuniones de coordinación, así como individuales, para analizar 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.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	8.2.	Actualizar y difundir periódicamente el documento sobre medidas de conciliación, incluyendo las novedades legislativas y las nuevas medidas que se adopten en materia de conciliación desde la entidad.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
	8.3.	Desarrollo de campañas dirigidas a la plantilla en general y al equipo de voluntariado sobre conciliación y corresponsabilidad.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
EJE 9	9.1.	Difusión del protocolo de actuación y prevención del acoso siguiendo la normativa vigente.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
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.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
	10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, incluyendo un apartado específico en la memoria de actividades anual, así como diseñando y publicando contenidos específicos en la página web y RRSS.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
	10.3.	Continuar contribuyendo a la visibilización de referentes en igualdad en el sector de las adicciones, a través de campañas de comunicación y otras actuaciones; visibilizando las realidades y problemáticas de la intersección entre género y adicciones.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
EJE 11	11.1.	Seguir generando y fortaleciendo 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 las violencias machistas, 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 ACDA.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
		Seguir revisando desde la perspectiva de género y aplicar el enfoque	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
		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.	Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
EJE 12	12.1	Elaboración y difusión de un documento sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
	12.2	Campañas, actividades y proyectos de incidencia social y política sobre las distintas expresiones de las violencias machistas.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T				
EJE 13	13.1.	Seguir priorizando la incorporación de la perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X				X				X				X							
			Evaluación									X								X							
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN</b>																											
Seguimiento								X				X				X				X							
Evaluación intermedia												X															
Evaluación final																				X							

## XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del 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 Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de ACDA.

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, Dirección, Comisión de Seguimiento, plantilla, 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 Plan de Igualdad.

- **Seguimiento:**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad mantendrá **reuniones de seguimiento anuales**, cuya información tendrá que quedar recogida a través de actas de reunión. Además, la Comisión de Seguimiento se encargará de elaborar **informes anuales** donde se plasmará toda la información relativa al seguimiento y cumplimiento de las medidas incorporadas en el presente Plan de Igualdad.

Los informes harán referencia a la situación actual de ACDA 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, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados.

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

- **Evaluación:**

La **evaluación intermedia** se realizará en el primer cuatrimestre de 2026. Por otra parte, la **evaluación final** del Plan de Igualdad se realizará el primer trimestre del año 2027, siendo este el último periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el II 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 anuales, documentación elaborada, materiales audiovisuales 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.

Los objetivos que se deberán cumplir con el seguimiento y evaluación son:

- 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 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 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.



- **Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este:**

El presente documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad en la entidad.

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 cumplimiento 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, constanding así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

- 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.
- Redactar y actualizar el informe de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final.

## XII. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

- **Composición:**

Para el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se crea una Comisión de Seguimiento que estará conformada por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	Cargo/relación con la entidad
María Pilar Soberón Pérez	Tesorera y Responsable del área de Igualdad
Miriam López García	Vocal
Emma Fernández Alonso	UGT
Ignacio García Sánchez	CCOO

- **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 cumplimiento 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.