



# II PLAN DE IGUALDAD 2022 - 2026



Coordinadora estatal

**Plataformas Sociales**  
Salesianas

Asistencia  
técnica



FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS

# INDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	6
III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	7
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO .....	8
V. RESULTADO DE LA AUDITORÍA SALARIAL .....	11
VI. EJES DE ACTUACIÓN .....	17
VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	18
VIII. MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....	22
EJE 1: Proceso de selección y contratación .....	22
EJE 2. Clasificación profesional .....	26
EJE 3: Formación .....	28
EJE 4: Promoción profesional.....	33
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	34
EJE 6: Infrarrepresentación femenina.....	37
EJE 7: Retribuciones .....	38
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	39
EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo .....	44
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista .....	47
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	50
EJE 12: Violencia de género .....	56
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género.....	58

IX. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	59
X. CALENDARIO.....	61
XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	82
XII. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	85
XIII. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA INTERPRETACIÓN DE ESTE.....	86

## I. INTRODUCCIÓN

Nombre o razón social	Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas
NIF	G-82803578
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución	Junio 2000
Sector de actividad	9491
Dimensión de la entidad	Plantilla de 16 personas (10 mujeres y 6 hombres) 1 centro de trabajo
Domicilio social	C/ Joaquín Turina 39 -28044
Municipio	Madrid
Teléfono	913610050
Correo electrónico	<a href="mailto:info@psocialesalesianas.org">info@psocialesalesianas.org</a>
Página web	<a href="http://www.psocialesalesianas.org">www.psocialesalesianas.org</a>

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas (LA CEPSS) es una red formada por 10 entidades sociales de salesianos y salesianas de España.

- Promueve la inclusión integral de niños/as, adolescentes, jóvenes y familias en situación de riesgo.
- Espacio vertebrador de reflexión, formación e innovación sobre la respuesta salesiana en el ámbito social.

Desde el marco educativo de Don Bosco y María Mazzarello, Plataformas Sociales ofrece una intervención preventiva de crecimiento cercano y aprendizaje, caracterizado por una presencia activa y espíritu de familia; una relación educativa y seguimiento personal del joven; una educación en valores y de sentido positivo de la vida; la convivencia basada en el respeto y un protagonismo de sus procesos educativos, capaces de convertirles en agentes de transformación social.

La CEPSS es un referente significativo de la acción y políticas sociales y educativas de nuestro país, donde es reconocida como la voz social común de los salesianos y salesianas de España. Así mismo, es un espacio vertebrador de la reflexión, formación e innovación sobre la respuesta salesiana en el ámbito social, es un cauce reconocido de coordinación entre los proyectos sociales de la familia salesiana y colabora eficazmente para que las entidades puedan dar cada vez mejores respuestas a las necesidades en sus territorios.

Fundación Ángel Tomás	Fundación María Auxiliadora	Fundación Mornese	Fundación Valsé	Salesians Sant Jordi
Asociación Valponasca	Federación de Plataformas Sociales Pinar di	Fundación Boscós	Fundación Don Bosco	Fundación Juan Soñador

## Misión

Somos una red formada por las entidades sociales de salesianos y salesianas de España. Promovemos la inclusión integral de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y familias en situación de riesgo y otros colectivos vulnerables. Lo hacemos a través del fortalecimiento del trabajo de intervención que realizan nuestras entidades y de la generación de propuestas y sinergias para la transformación social y la lucha contra las desigualdades. Actualizamos así el estilo y la misión de Don Bosco y Madre Mazzarello.

## Visión

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas es un referente significativo de la acción y políticas sociales y educativas de nuestro país, donde es reconocida como la voz social común de los salesianos y salesianas de España. Así mismo, es un espacio vertebrador de reflexión, formación e innovación sobre la respuesta salesiana en el ámbito social, es un cauce reconocido de coordinación entre los proyectos sociales de la familia salesiana y colabora eficazmente para que las entidades puedan dar cada vez mejores respuestas a las necesidades en sus territorios.

## Líneas de actuación

- Promoción de la calidad de la vida infantil
- Inserción social y laboral de jóvenes y personas adultas vulnerables
- Acogida de personas migrantes y refugiadas
- Mujer e igualdad de oportunidades
- Recursos residenciales y de emancipación
- Orientación y mediación familiar
- Sensibilización, promoción y formación del voluntariado
- Salud y prevención de drogodependencias
- Desarrollo comunitario

## Valores

- Transformación Social
- Solidaridad
- Identidad salesiana
- Transparencia
- Calidad
- Participación
- Voluntariado
- Trabajo en red
- Derecho Humanos
- Igualdad

## Ámbito de actuación

LA CEPSS tiene su sede en Madrid, en la calle Joaquín Turina, 39, aunque su ámbito de actuación es estatal.

## II. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

CEPSS a 2 de marzo de 2020 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 26 de mayo de 2022 se constituye la Comisión Negociadora de acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Comisión Negociadora quedó conformada por dos personas:

- Un representante de la entidad:  
Francisco Manuel Estellés Pérez – Presidente de la CEPSS.
- Una representante sindical, en representación de las personas trabajadoras:  
Teresa Palazón Casado, de 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 CEPSS.

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

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente al único centro de trabajo de la organización: C/ Joaquín Turina 39, Madrid.

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 15/12/2022 al  
15/12/2026.

## IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico.

### Fortalezas

- Para los procesos de selección se han elaborado protocolos con pautas sobre cómo proceder para las personas responsables.
- En los procesos de selección y contratación se promueve la mejora de las condiciones laborales del equipo contratado siempre que sea posible, antes de lanzar la oferta de empleo de forma externa.
- En el proceso de selección se valora que las personas candidatas se identifiquen y estén en coherencia con los valores de la entidad, incluyendo el principio de igualdad. Asimismo, se solicita el Certificado Negativo de Delitos Sexuales emitido por el Ministerio del Interior.
- No existen condiciones de fines de semana, trabajo con turnicidad, nocturnidad, horas extraordinarias u horas complementarias que pudieran tener un impacto negativo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se utiliza un lenguaje inclusivo y se cuida la comunicación para no reproducir roles ni estereotipos de género. También se han desarrollado campañas y otras publicaciones específicas para la promoción de igualdad a través de los canales de comunicación de la entidad.
- La entidad tiene establecidas medidas y derechos de conciliación que mejoran y amplían las recogidas en la normativa vigente y en el convenio de aplicación. Asimismo, se hace uso de las medidas y derechos de conciliación tanto por parte de los trabajadores, como de las trabajadoras.
- Se compensan las horas dedicadas a la formación realizada fuera del horario laboral.

- El equipo cuenta con formación en materia de igualdad de género y ante la violencia de género y desde la organización se promueve la participación en acciones formativas relacionadas.
- La CEPSS mantiene como línea de trabajo la promoción de la igualdad de género, desarrollando actividades específicas con las personas usuarias y beneficiarias, así como proyectos concretos dirigidos a mujeres. Además, colabora con otras organizaciones e instituciones en esta misma línea.
- La entidad ha desarrollado sistemas para la Protección a la Infancia, creando Entornos Seguros.
- Compromiso con la igualdad de la entidad, con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el 2020, de manera voluntaria.

### Principales problemas y dificultades detectadas

- El personal contratado en el puesto de técnico/a presenta feminización, mientras que en los puestos de responsabilidad hay una presencia paritaria de mujeres y hombres. Por tanto, se refleja la segregación horizontal presente en el tercer sector de acción social. Lo mismo se aprecia en el equipo de voluntariado, habiendo un mayor número de voluntarias participando en los programas y un mismo número de mujeres que de hombres en la Junta Directiva, órgano de gobierno de la entidad.
- La parcialidad y la temporalidad tiene un mayor impacto en el grupo de las trabajadoras, lo que se refleja en brechas salariales en cuanto al salario efectivo.
- Es preciso impulsar una mayor información acerca del protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo para todo el equipo.

### Ámbitos prioritarios de actuación

- Se está trabajando en desarrollar un sistema de descripción de puestos de trabajo y en un Plan de Formación, por lo que se podría

incorporar la perspectiva de género en el diseño de ambos procedimientos.

- Dentro del Plan de Formación que se establezca, se podrían incluir actividades formativas para profundizar en materia de igualdad, prevención y detección ante las violencias machistas, corresponsabilidad, perspectiva interseccional, gestión del tiempo, prevención de machismos cotidianos, LGTBIQ+, entre otros contenidos para seguir profundizando. Estas formaciones irían dirigidas a todas las personas que forman parte de la organización (equipo técnico, Junta Directiva, voluntariado, etc.).
- Seguir estudiando las necesidades de conciliación y aplicar metodologías de trabajo que se adecúen a las necesidades detectadas y promuevan la corresponsabilidad (estudios de cargas de trabajo, aplicación de trabajo por objetivos, bolsa de horas, trabajo compartido, etc.).
- Se puede seguir trabajando en la incorporación de la perspectiva de género e interseccional 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. Para ello, se puede:
  - Diseñar unos indicadores comunes a tener en cuenta en el diseño, ejecución y evaluación de los proyectos.
  - Potenciar el desarrollo de actividades y proyectos dirigidos al empoderamiento de las mujeres adultas, niñas, adolescentes y jóvenes.
  - Generar espacios internos de reflexión, debate y deconstrucción de aprendizaje colectivo dentro del equipo.
- Se podría realizar una revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde un enfoque de género.
- Sería interesante incorporar pautas o medidas dirigidas a la desconexión digital del equipo.

- Asimismo, se podría establecer una regulación interna para la aplicación del teletrabajo o de un sistema mixto presencial/a distancia, cumpliendo con la normativa vigente en la materia.

## V. RESULTADO DE LA AUDITORÍA SALARIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La siguiente tabla presenta los factores de cada uno de los bloques, así como la ponderación asignada a cada uno de estos:

Tabla 1: Resultados del SVPT – Ponderación de factores.

BLOQUE	PESO BLOQUE	FACTOR	PESO FACTOR
CONOCIMIENTOS Y APTITUDES	25,0	Formación reglada	47,6
		Título habilitante	0,0
		Experiencia remunerada	0,0
		Experiencia equipo voluntariado en la organización	0,0
		Experiencia voluntariado 3er sector (otras organizaciones)	9,5
		Competencias digitales	9,5
		Competencias en Habilidades Sociales	9,5
		Competencias en Habilidades de Cuidado y Atención	23,8
		Idiomas	0,0
		TOTAL	100,0
ESFUERZO	24,0	Postura	4,2
		Esfuerzo mental	41,7
		Esfuerzo emocional	37,5
		Trabajo con pantallas	12,5
		Riesgo de accidente o riesgos físicos	4,2
RESPONSABILIDAD	41,0	Complejidad técnica de las tareas	11,9
		Autonomía	11,9
		Toma de decisiones estratégicas	11,9
		Puestos de dirección	16,7
		Número de personas bajo su responsabilidad	11,9
		Gestión de proyectos	11,9
		Presupuesto gestionado y manejo de fondos	11,9
		Confidencialidad	11,9
		Atención a personas usuarias y beneficiarias	0,0
		TOTAL	100,0
	10,0	Disponibilidad para viajar	

BLOQUE	PESO BLOQUE	FACTOR	PESO FACTOR
CONDICIONES DE TRABAJO		Trabajo en fines de semana y festivos	
		Disponibilidad horaria	
		Turnicidad	
		Nocturnidad	
		Jornada partida	
		Aislamiento	
		Polivalencia o definición extensa de obligaciones	
		Disponibilidad para viajar	100,0
		TOTAL	100,0
TOTAL BLOQUES	100		

Fuente: Elaboración propia a partir de Resultados del SVPT de la CEPSS – junio 2022

En la siguiente tabla se presentan los resultados del sistema de valoración de puestos de trabajo llevado a cabo, valorando los 2 puestos diferentes que estructuran la plantilla de la CEPSS.

Tabla 2: Resultados del SVPT – Puntuación de cada puesto

ID	PUESTO	GRUPO	TOTAL PUNTOS
P001	Responsable Área	Grupo 0	89,58
P002	Técnico/a	Grupo 1	62,30

Fuente: Elaboración propia a partir de Resultados del SVPT de la CEPSS – junio 2022

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

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del software estadístico SPSS. En este documento se recogen los principales resultados del diagnóstico realizado, se incluye en el Anexo 2 del Informe diagnóstico en formato Excel toda la información recogida. Además, en el Anexo 1 del informe diagnóstico se incluye el Sistema de Valoración de Puestos realizado y que se ha tenido en cuenta para el desarrollo de la Auditoría Salarial. El periodo de referencia de los datos ha sido el año 2021.

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

Analizando los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el total de las trabajadoras (10 mujeres) y el total de trabajadores (6 hombres), se observa que hay una mayor percepción salarial por parte de los trabajadores en todos los conceptos analizados, a partir del cálculo de la media.

No obstante, calculada la brecha en el salario base efectivo, en el salario con complementos efectivo y las cuantías equiparadas, se identifican brechas salariales inferiores a los 25 puntos porcentuales.

Las brechas más altas se sitúan en las cuantías equiparadas, alcanzando los 20 puntos porcentuales a favor de los trabajadores.

En cuanto a los complementos salariales, se detectan brechas salariales significativas en la media del total de complementos, en el plus de coordinación, en el ajuste de nómina y en el complemento de responsabilidad. Por el contrario, se identifica una brecha a favor de las trabajadoras en el complemento Ad Personam.

Estas brechas se derivan de la estructura del equipo, en la que hay una mayor presencia de mujeres en el equipo técnico, mientras que en el nivel de responsables hay una trabajadora y un trabajador, siendo estas dos personas quienes perciben una mayor cuantía tanto en el salario base como en los complementos de coordinación y de responsabilidad.

Calculando las brechas salariales en los complementos del personal del nivel de responsables de área, se aprecia cómo las brechas se sitúan muy cercanas a "0".

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

## VI. EJES DE ACTUACIÓN

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

<p style="text-align: center;"><b>PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b></p>  <p style="text-align: center;">Coordinadora estatal <b>Plataformas Sociales</b> Salesianas</p>	<b>EJES</b>	1. Proceso de selección y contratación
		2. Clasificación profesional
		3. Formación
		4. Promoción profesional
		5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
		6. Infrarrepresentación femenina
		7. Retribuciones
		8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
		9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
		10. Lenguaje y comunicación no sexista
		11. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
		12. Violencia de género

## VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo general

Integrar en CEPSS 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

#### Eje 1: Proceso de selección y contratación:

##### Objetivos:

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

#### Eje 2: Clasificación profesional

##### Objetivos:

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

### Eje 3: Formación:

#### Objetivos:

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

### Eje 4: Promoción profesional

#### Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de promoción, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.

### Eje 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

#### Objetivos:

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

## Eje 6: Condiciones de trabajo:

### Objetivo:

- Garantizar la desconexión digital.
- Adaptación a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

## Eje 7: Retribuciones:

### Objetivo:

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

## Eje 8: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

### Objetivos:

- Garantizar la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
- Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## Eje 9: Lenguaje y comunicación no sexista:

### Objetivos:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.
- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y ante las violencias machistas.
- Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la plataforma.

## Eje 10: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

### Objetivos:

- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.
- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).

## Eje 11: 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.

Objetivos:

- Garantizar que se cumplan y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.

## VIII. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

### EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1. Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género.					
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>				
Área/s o persona/s responsable/s	Responsables de Área Presidencia				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados.</li> <li>- % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).</li> </ul>				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

1.2. Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.					
Objetivos específicos	- Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.				
Área/s o persona/s responsable/s	Responsables de Área Presidencia				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año.</li> <li>- % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- *Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>				

<p>1.3. Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal presente en el equipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad.</li> <li>- En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por puesto funcional, categoría, grupo profesional y sexo.</li> </ul>					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir la segregación horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en todos los niveles de la estructura de la organización.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Responsables de Área Presidencia				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enumeración de los canales de publicación de ofertas de empleo utilizados</li> <li>- N° de personas contratadas por sexo y puesto utilizando este criterio.</li> <li>- Evolución anual de la distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo.</li> <li>- Evolución anual de la distribución del equipo de voluntariado según sexo.</li> </ul>				

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- * Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</li> <li>- Canales de difusión de ofertas empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, ...)</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>
---------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.4. Elaborar un procedimiento de selección, contratación y gestión de personas desde un enfoque de género.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.</li> <li>- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.</li> </ul>															
Área/s o persona/s responsable/s	Responsables de Área Presidencia															
Temporización	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th style="background-color: #2e8b57; color: white;">2022</th> <th style="background-color: #2e8b57; color: white;">2023</th> <th style="background-color: #2e8b57; color: white;">2024</th> <th style="background-color: #2e8b57; color: white;">2025</th> <th style="background-color: #2e8b57; color: white;">2026</th> </tr> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> </table>	2022	2023	2024	2025	2026		X					X	X	X	X
2022	2023	2024	2025	2026												
	X															
	X	X	X	X												
Año de implantación																
Vigencia																
Priorización	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th style="background-color: #2e8b57; color: white;">Baja</th> <th style="background-color: #2e8b57; color: white;">Medio-baja</th> <th style="background-color: #2e8b57; color: white;">Medio-alta</th> <th style="background-color: #2e8b57; color: white;">Alta</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> </table>	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta				X							
Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta													
			X													
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento elaborado.</li> <li>- Inclusión del criterio de priorización de personas voluntarias y en prácticas en el procedimiento de selección y promoción.</li> </ul>															
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuales sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión de personal y en la contratación.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>															

## EJE 2. Clasificación profesional

2.1. Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.					
Objetivos específicos	- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado.</li> <li>- Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>				

2.2. Desarrollar una descripción de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.					
Objetivos específicos	- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fichas de descripción de puestos de trabajo elaboradas.</li> <li>- Revisión anual de las fichas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>				

### EJE 3: Formación

3.1. Organizar y promover la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado y promoviendo también la participación de la Junta Directiva, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales.

Pudiéndose trabajar los siguientes contenidos:

- Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género.
- Enfoque interseccional.
- Medición del impacto de género en proyectos sociales

Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.

Objetivos específicos	<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/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X	X		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>- % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>- % de personas de la Junta Directiva formadas, desagregado por sexo.</li> <li>- N° de personas del equipo de voluntariado formadas, desagregado por sexo.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enumeración de los contenidos abordados.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración en puntuación media</li> <li>- Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador con conexión a internet.</li> <li>- Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</li> </ul>

3.2. Organizar y promover la participación en actividades formativas en materia de igualdad de todo el equipo y de la Junta Directiva de la entidad, abordando los siguientes contenidos, entre otros:

- Corresponsabilidad
- Masculinidades responsables
- Prevención, detección, intervención y coordinación en casos de violencias machistas
- Dinámicas de participación en espacios de liderazgo, representación y toma de decisiones, evitando sesgos inconscientes de género y machismos cotidianos
- Derechos LGTBIQ+ y su aplicación en los proyectos sociales
- Lenguaje inclusivo
- Cuidado al equipo y gestión emocional

Se perseguirá que esta formación cuente con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.</li> <li>- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de los contenidos trabajados en cada curso</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>- % de personas formadas sobre el total de las personas que conforman la Junta Directiva, desagregado por sexo.</li> <li>- N° de personas voluntarias formadas, desagregado por sexo.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración en puntuación media</li> <li>- Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales internos y externos de comunicación</li> <li>- Ordenador con conexión a internet</li> <li>- Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</li> </ul>

3.3. Desarrollar una formación sobre estrategias para mejorar la gestión del tiempo desde un enfoque de corresponsabilidad y de género dirigida al equipo técnico.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <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>- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X			
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de los contenidos trabajados en cada curso</li> <li>- % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración en puntuación media</li> <li>- Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales internos y externos de comunicación</li> <li>- Ordenador con conexión a internet</li> <li>- Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</li> </ul>				

## EJE 4: Promoción profesional

4.1. Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario y/o la movilidad funcional, siempre que cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de a igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad. También se priorizará a personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Responsables Presidencia				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas</li> <li>- % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas</li> <li>- N° de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional.</li> <li>- Inclusión del criterio de priorización de personas voluntarias y en prácticas en el procedimiento de selección y promoción</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 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

5.1. Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.					
Objetivos específicos	- Garantizar la desconexión digital.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas.</li> <li>- Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas.</li> <li>- Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión.</li> </ul>				

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>
---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.2. Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del teletrabajo y de la aplicación de metodologías mixtas, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. adaptándose a la normativa vigente.

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	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsables															
Temporización	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024	2025	2026		X					X	X	X	X
2022	2023	2024	2025	2026												
	X															
	X	X	X	X												
Año de implantación																
Vigencia																
Priorización	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Baja</th> <th>Medio-baja</th> <th>Medio-alta</th> <th>Alta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table>	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta				X							
Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta													
			X													
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de teletrabajo redactado y aprobado</li> <li>- Difusión del protocolo o plan al 100% de la plantilla</li> </ul>															

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de personas trabajadoras con metodología de teletrabajo, según sexo y año.</li> <li>- Resultados de la evaluación de la implementación del teletrabajo.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>

5.3. Realizar un análisis de las cargas de trabajo de cada puesto según los tiempos de los proyectos y el trabajo transversal interno y externo de la entidad, estudiándose la evolución de la introducción de metodologías de trabajo por objetivos, bolsas de horas y medidas de flexibilidad horaria, fomentando la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se hará un especial énfasis a la planificación de las cargas de trabajo teniendo en cuenta los momentos en los que pueda haber picos de trabajo.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <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>- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.</li> <li>- Garantizar la desconexión digital.</li> </ul>
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Responsables
Temporización	2022    2023    2024    2025    2026
Año de implantación	X
Vigencia	X          X          X          X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de teletrabajo redactado y aprobado</li> <li>- Difusión del protocolo o plan al 100% de la plantilla</li> <li>- N° de personas trabajadoras con metodología de teletrabajo, según sexo y año.</li> <li>- Resultados de la evaluación de la implementación del teletrabajo.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>			

## EJE 6: Infrarrepresentación femenina

<p>6.1. Seguir promoviendo una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, 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</p>	
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).</li> </ul>
Área/s o persona/s responsable/s	<p>Asambleas generales Junta Directiva Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</p>

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- N° y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.				
Recursos necesarios	- Equipo responsable.				

## EJE 7: Retribuciones

7.1. Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.					
Objetivos específicos	- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión realizada</li> <li>- Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</li> </ul>			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio Colectivo de referencia.</li> <li>- Herramienta – Auditoría Salarial.</li> <li>- Herramienta – Registro Salarial.</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

<p>8.1. Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para seguir analizando las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación. Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el equipo</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</li> </ul>

	favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X		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>- 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: <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> </li> <li>- Resultados de la encuesta, desagregados por sexo.</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>- Aplicación para realizar la encuesta online.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales de comunicación interna habituales.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8.2. Redactar y aprobar unas 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.)					
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>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pautas de gestión del tiempo en reuniones redactadas y aprobadas por la Comisión de Seguimiento.</li> <li>- Nº y % de personas de la plantilla y de los órganos de gobierno de la entidad que reciben las pautas.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de gestión del tiempo en reuniones.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable</li> </ul>

8.3. Difundir un documento informativo con los derechos de conciliación disponibles establecidos por normativa, por convenio colectivo y de forma interna en la entidad.					
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> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del documento al 100% de la plantilla</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de derechos de conciliación.</li> <li>- Convenio colectivo de referencia.</li> <li>- Estatuto de los Trabajadores.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>				

8.4. Desarrollar un sistema de bolsa de horas facilitando la flexibilidad horaria.					
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>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de bolsa de horas elaborado.</li> <li>- Difusión del procedimiento al 100% del equipo.</li> <li>- Nº de personas del equipo que utilizan la bolsa de horas.</li> <li>- Resultados de la evaluación de la implementación de la bolsa de horas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuales para el establecimiento de bolsas de horas.</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. Desarrollar un plan de comunicación y formación del Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de CEPSS. La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del Protocolo.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la prevención del acoso sexual y acoso 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> <li>- Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- % de personas trabajadoras que reciben el Protocolo				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de personas que reciben formación sobre el Protocolo, según sexo.</li> <li>- N° de casos de acoso sexual y/o 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>
<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de prevención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> <li>- Canales de comunicación interna habituales.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>

9.2. Formar al equipo responsable del protocolo, encargado de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos. La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <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>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que recibe formación sobre prevención y atención del acoso.</li> <li>- Valoración de la formación.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>				

## EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1. Seguir cuidando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales. Se redactará un Plan de Comunicación con Perspectiva de Género, que se difundirá posteriormente a todo el equipo.					
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>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X	(Plan de Comunicación)			
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>- Plan de Comunicación elaborado.</li> <li>- Plan de Comunicación 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, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.

Objetivos específicos	<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> <li>- Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la plataforma.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Publicación del Plan de Igualdad en la página web.				

	<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>

10.3. Generar un rincón virtual y/o físico con herramientas y recursos en materia de igualdad, compartido con todo el equipo.

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> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	

Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Rincón creado			
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> <li>- Página web.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>			

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

11.1. Seguir estableciendo y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.					
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>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	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> </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>

11.1. Seguir estableciendo y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.					
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>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	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> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de actuaciones desarrolladas.</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>

<p>11.2. Seguir revisando desde la perspectiva de género y 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 CEPSS, así como en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Estos espacios tendrán también como finalidad generar indicadores comunes para incorporar esta perspectiva y medir el impacto de género de los proyectos.</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>

Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de reuniones realizadas.</li> <li>- N° de personas que participan en las reuniones, según sexo y relación con CEPSS.</li> <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>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <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>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

11.3. Seguir desarrollando actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, corresponsabilidad y prevención y atención de las violencias machistas dentro del equipo y con las personas beneficiarias, especialmente en aquellos de intervención local y comunitaria. Además, se potenciará el desarrollo de actividades y proyectos dirigidos al empoderamiento de las mujeres adultas, niñas, adolescentes y jóvenes. Se tratará de promover la participación y la multiplicación de estas actividades en el resto de las entidades salesianas.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>- Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades salesianas que forman parte de la CEPSS.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de actividades realizadas</li> <li>- N° de personas que participan, según sexo.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <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>- Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos.</li> <li>- Materiales necesarios para desarrollar las actividades.</li> <li>- Presupuesto en el caso de externalizarse.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>

11.4. Continuar contribuyendo a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad, en el sector y colectivos específicos con los que trabaja la entidad y a nivel local, así como promover la colaboración del resto de entidades salesianas.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>- Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades salesianas que forman parte de la CEPSS.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de actividades realizadas</li> <li>- Nº de personas que participan, según sexo.</li> <li>- Nº de entidades salesianas que participan.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <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 actividades.</li> <li>- Presupuesto en el caso de externalizarse o precisarse.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>

## EJE 12: Violencia de género

12.1. Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género y las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencias sexuales.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del documento 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>- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencias sexuales.</li> <li>- Ordenador con acceso a internet.</li> <li>- Equipo responsable.</li> </ul>

12.2. Facilitar anticipos a las trabajadoras que se encuentren en situación de violencia de género.					
Objetivos específicos	- Ampliar los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género				
Área/s o persona/s responsable/s	Gestión y RRHH				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes recibidas</li> <li>- Nº de solicitudes de anticipo concedidas</li> </ul>				
Recursos necesarios	- Equipo responsable.				

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

13.1. Revisar el Plan de Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de estas. También se hará una revisión del lenguaje inclusivo, así como se tendrá en cuenta las situaciones específicas de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia.					
Objetivos específicos	<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>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
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

### Materiales y recursos informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Canales de difusión de ofertas de empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, ...)
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Manuales sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión de personal y en la contratación.
- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital.
- Convenio Colectivo de referencia
- Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector
- Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones.
- Guía de derechos de conciliación.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Manuales para el establecimiento de bolsas de horas.
- Protocolo de prevención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones.
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.

- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.
- Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos.
- Materiales necesarios para desarrollar las actividades.
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

### Humanos

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

### Económicos

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

## X. CALENDARIO

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 1	1.1																
	1.2																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1.3	<p>Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal presente en el equipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad.</li> <li>En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por puesto funcional, categoría, grupo profesional y sexo.</li> </ul>																
	1.4	Elaborar un procedimiento de selección, contratación y gestión de personas desde un enfoque de género.															

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 2	2.1																
	2.2																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 3	3.1																
	<p>Organizar y promover la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado y promoviendo también la participación de la Junta Directiva, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Pudiéndose trabajar los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género.</li> <li>- Enfoque interseccional.</li> <li>- Medición del impacto de género en proyectos sociales</li> </ul> <p>Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.</p>																

	3. 2	<p>Organizar y promover la participación en actividades formativas en materia de igualdad de todo el equipo y de la Junta Directiva de la entidad, abordando los siguientes contenidos, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Corresponsabilidad</li> <li>- Masculinidades responsables</li> <li>- Prevención, detección, intervención y coordinación en casos de violencias machistas</li> <li>- Dinámicas de participación en espacios de liderazgo, representación y toma de decisiones, evitando sesgos inconscientes de género y machismos cotidianos</li> <li>- Derechos LGTBIQ+ y su aplicación en los proyectos sociales</li> <li>- Lenguaje inclusivo</li> </ul> <p>Se perseguirá que esta formación cuente con formadores/as especializados/as en cada materia</p>																	
--	---------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.																
	3.3 Desarrollar una formación sobre estrategias para mejorar la gestión del tiempo desde un enfoque de corresponsabilidad y de género dirigida al equipo técnico.																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 4	4.1	<p>Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario y/o la movilidad funcional, siempre que cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.</p> <p>También se priorizará a personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad.</p>															
Eje 5	5.1	<p>Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.</p>															

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
5.2	Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del teletrabajo y de la aplicación de metodologías mixtas, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. adaptándose a la normativa vigente.																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026		
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
5.3	Realizar un análisis de las cargas de trabajo de cada puesto según los tiempos de los proyectos y el trabajo transversal interno y externo de la entidad, estudiándose la evolución de la introducción de metodologías de trabajo por objetivos, bolsas de horas y medidas de flexibilidad horaria, fomentando la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se hará un especial énfasis a la planificación de las cargas de trabajo teniendo en cuenta los momentos en los que pueda haber picos de trabajo.																	

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 6	6.1																
Eje 7	7.1																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 8	8.1																
		<p>Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para seguir analizando las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación.</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>															

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
8.	2																
	3																
	4																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 9	9.1																
	9.2																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 10	10 .1																
	10 .2																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	10.3																
Eje 11	11.1																

	11. 2	<p>Seguir revisando desde la perspectiva de género y 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 CEPSS, así como en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Estos espacios tendrán también como finalidad generar indicadores comunes para incorporar esta perspectiva y medir el impacto de género de los proyectos.</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</p>																	
--	----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
		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.															

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
11.3	<p>Seguir desarrollando actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, corresponsabilidad y prevención y atención de las violencias machistas dentro del equipo y con las personas beneficiarias, especialmente en aquellos de intervención local y comunitaria. Además, se potenciará el desarrollo de actividades y proyectos dirigidos al empoderamiento de las mujeres adultas, niñas, adolescentes y jóvenes.</p> <p>Se tratará de promover la participación y la multiplicación de estas actividades en el resto de las entidades salesianas.</p>																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	11.4																
Eje 12	12.1																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 13	13.1																
Seguimiento del plan	Seguimiento del plan																

N°	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Evaluación del plan	Evaluación intermedia																
	Evaluación final																

## XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

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

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

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

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

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

### Seguimiento:

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

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

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

### Evaluación:

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

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

## Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación por realizar medirán como mínimo:

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

## XII. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD

### Composición

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

Nombre y apellidos	Cargo/ relación con la entidad
Marta Martín Moreno	Equipo técnico
María Ángeles García Mainar	Junta Directiva

### 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.

### **XIII. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA INTERPRETACIÓN DE ESTE**

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

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

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

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización,

priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán aprobados en las reuniones de la Comisión de Seguimiento, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el 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, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 15 de diciembre de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

Por parte de la representación sindical: