



II PLAN DE IGUALDAD



2022-2026



ASISTENCIA TÉCNICA

mi! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

FINANCIADO POR:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



Índice

I. Introducción	3
II. Partes que conciertan el plan de igualdad	5
III. Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
IV. Principales resultados del diagnóstico	6
V. Resultados de la auditoría salarial.....	9
VI. Ejes de actuación	11
VII. Objetivos del plan de igualdad.....	12
VIII. Medidas de actuación.....	15
EJE 1: Proceso de selección y contratación.....	15
EJE 2: Clasificación profesional	18
EJE 3: Formación.....	19
EJE 4: Promoción profesional	23
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	24
EJE 6: Infrarrepresentación femenina	25
EJE 7: Retribuciones.....	26
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	27
EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	30
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista.....	32
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	35
EJE 12: Violencia de género	40
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género.....	42
IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación	43
X. Calendario	45
XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	56
XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.....	57
XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este	58

I. Introducción

Nombre o razón social	Érguete prevención e intervención en conductas adictivas
NIF	G36642726
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución	1985
Sector de actividad	8720
Ámbito de actuación	Adicciones
Dimensión de la entidad	4 centros de trabajo Facturación: 749.000€
Domicilio social	Avda. Martínez Garrido nº21 interior
Municipio	Vigo (Pontevedra)
Teléfono	986250240
Correo electrónico	direccion@asociacionÉRGUETE.org
Página web	www.asociacionÉRGUETE.org

ÉRGUETE es una entidad de iniciativa social sin fines de lucro que trabaja para promover hábitos de vida saludables, generar oportunidades y brindar servicios a personas y familias afectadas por conductas adictivas, disruptivas y/o de riesgo, interviniendo en los ámbitos legal, social, preventivo y educativo.

La asociación nace en la década de los 80 como altavoz de denuncia social de un grupo de madres cuyos hijos e hijas sufrieron las consecuencias del narcotráfico en Galicia. Desde entonces, se sigue trabajando para ofrecer un servicio de calidad e innovación, a través de programas desarrollados por profesionales del ámbito jurídico, social y educativo.

Misión

Trabajar para generar oportunidades y prestar servicios a las personas y familias afectadas por conductas adictivas, disruptivas o de riesgo, fomentando su inclusión y fomentando hábitos de vida saludables, teniendo siempre en cuenta la **perspectiva de género**.

Visión

Aspirar a ser una asociación líder en prevención e intervención en conductas adictivas y problemas asociados, con servicios innovadores y de calidad, profesionales experimentados, y siendo una plataforma de denuncia social.

Valores

La Asociación ÉRGUETE desarrolla su estrategia y busca alcanzar sus objetivos guiada por los siguientes valores: profesionalidad, innovación, concienciación, compromiso social, flexibilidad/adaptabilidad, calidad e **igualdad de género**.

Líneas estratégicas

- Dar atención personalizada y ágil a las personas que requieran de sus servicios.
- Contar con personal profesional capacitado para llevar a cabo la misión de la Asociación y que todo el equipo esté satisfecho de formar parte de ÉRGUETE.
- Mejorar la coordinación y comunicación entre los procesos clave para ofrecer proyectos innovadores y de calidad que respondan a las necesidades de quienes lo requieran.
- Mejorar la sostenibilidad económica mediante la obtención de nuevos ingresos y buscar hacerla más eficiente.

Áreas de trabajo:

- Adicciones con y sin sustancia: asesoramiento, información y acompañamiento en la búsqueda de soluciones.
- Prevención de conductas que generen situaciones de exclusión laboral, familiar o social.
- Apoyo jurídico y penitenciario a las personas con problemas de adicciones y jurídicos y a sus familias.
- Familias con problemas, inadaptación de adolescentes, fracaso escolar, conductas asociales, inicio en el consumo de drogas o desestructuración familiar.

Cada una de estas áreas de trabajo se concreta en los distintos programas implementados dentro de la entidad, cada uno con sus objetivos y metodología específica cuentan con una o varias personas que realizan las tareas de diseño y coordinación.

Ámbito de actuación:

El ámbito de actuación de Érguete es autonómico, desarrollando su actividad en Galicia.

II. Partes que conciertan el plan de igualdad

ÉRGUETE a 22 de enero de 2018 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 septiembre de 2022 se constituye la Comisión Negociadora de acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Comisión Negociadora quedó conformada por 4 personas:

- 1 representante de la entidad:
 - Elvira Rivas Gómez (Coordinadora)
- 1 representante de las personas trabajadoras:
 - Juan Loureiro Taibo (Representando de UGT)
- 2 personas trabajadoras en calidad de asesores/as:
 - Laura Durán González (Secretaria de la Asociación Érguete)
 - Rodrigo Alonso Costas (Trabajador de la asociación Érguete)

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 ÉRGUETE.

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

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente a los cuatro centros de trabajo con los que cuenta la entidad en la ciudad de Vigo:

- Martínez Garrido nº 21
- Martínez Garrido nº 37

- Portela, nº 10
- Sagunto nº 13

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 28/11/2022 al 28/11/2026.

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico.

Fortalezas

- La entidad ha desarrollado sistemas de calidad y procedimientos que mejoran los procesos de gestión del personal, dotándose de herramientas para la objetividad y la transparencia de estos procesos: Procedimiento de RRHH, descripción de los perfiles de los puestos de trabajo, Manual de Acogida indicando las medidas y derechos de conciliación reconocidos, Plan de Formación, evaluación del personal,
- La entidad cuenta con medidas para garantizar la intimidad en el entorno virtual, así como medidas de desconexión digital.
- En los procesos de selección, se valora el conocimiento y experiencia en materia de género e igualdad por parte de las personas candidatas.
- Se utiliza un lenguaje inclusivo en toda la comunicación, tanto interna como externa. Además, la entidad ha elaborado su propia guía para el uso del lenguaje inclusivo.
- 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.
- ÉRGUETE mantiene como línea estratégica de trabajo la promoción de la igualdad de género, incorporando la perspectiva de género en los programas, así como desarrollando actividades específicas con las personas usuarias y beneficiarias. Además, colabora con otras organizaciones e instituciones en esta misma línea, se han llevado a cabo campañas específicas en la materia y se han publicado manifiestos donde de forma expresa se presenta la postura de la entidad ante las desigualdades de género y las violencias machistas.
- En los proyectos se hace una detección de las necesidades diferenciada según sexo y teniendo en cuenta las relaciones de género, así como se incorpora la perspectiva de género de forma transversal.
- Se ha elaborado un protocolo específico que marca las pautas para actuar y prevenir las violencias machistas en la intervención con mujeres con problemas de adicciones.
- Hay una alta participación de mujeres en los cargos de responsabilidad y representación de la entidad, habiendo una mayor presencia de mujeres en el órgano de gobierno de la asociación.
- La entidad cuenta con una buena imagen interna, la plantilla tiene una buena percepción de la trayectoria de la entidad en cuanto a la igualdad de oportunidades y trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

Principales problemas y dificultades detectadas

- Se refleja la segregación horizontal presente en el mercado de trabajo, en la división sexual del trabajo y, concretamente, en el Tercer Sector, con una mayor presencia de mujeres en todos los niveles de la organización.
- Existe parcialidad y temporalidad en el equipo, lo que se refleja en brechas salariales y en la estabilidad.
- Es preciso revisar el protocolo para la prevención, detección y atención ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como desarrollar una mayor difusión del mismo.
- No hay datos cuantitativos de la participación de mujeres y hombres de la plantilla por acciones formativas desarrolladas.

Ámbitos prioritarios de actuación

- Formación continua y sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad.

- Revisión y actualización de todos los protocolos de la entidad.
- Seguir trabajando a través del Plan de Formación para profundizar en la incorporación de la perspectiva de género, incluyendo actividades formativas en materia de igualdad, prevención y detección ante las violencias machistas, corresponsabilidad, machismos cotidianos, perspectiva interseccional, entre otros contenidos para seguir profundizando. Estas formaciones irían dirigidas a todas las personas que forman parte de la organización (equipo técnico, Junta Directiva, voluntariado, etc.).
- Se propone como medida, llevar un control más detallado de los contenidos de las formaciones que se realizan por parte del equipo en materia de igualdad.
- Seguir estudiando las necesidades de conciliación y aplicar metodologías de trabajo que se adecúen a las necesidades detectadas y promuevan la corresponsabilidad (estudios de cargas de trabajo, aplicación de trabajo por objetivos, trabajo compartido, etc.), especialmente atendiendo al equipo con turnos de trabajo y jornadas durante los fines de semana.
- Se puede seguir trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, así como en la detección de necesidades y en la medición del impacto de género de las actuaciones que se desarrollan desde la organización. También continuar incorporando un enfoque interseccional, teniendo en cuenta la relación que hay entre las relaciones de género y las adicciones. Para ello, se puede desarrollar un trabajo sistematizado y planificado de revisión y desarrollo de los proyectos, manteniendo un seguimiento de cómo se está incorporando la perspectiva de género e interseccional.
- Se podría realizar una revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde un enfoque de género.
- Sería interesante revisar el Manual de RRHH para incorporar como criterio la priorización de la promoción o la movilidad horizontal del equipo contratado en los procesos de selección y contratación.
- Se propone nombrar a una persona o contratar a un/a agente de igualdad.

V. Resultados de la auditoría salarial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

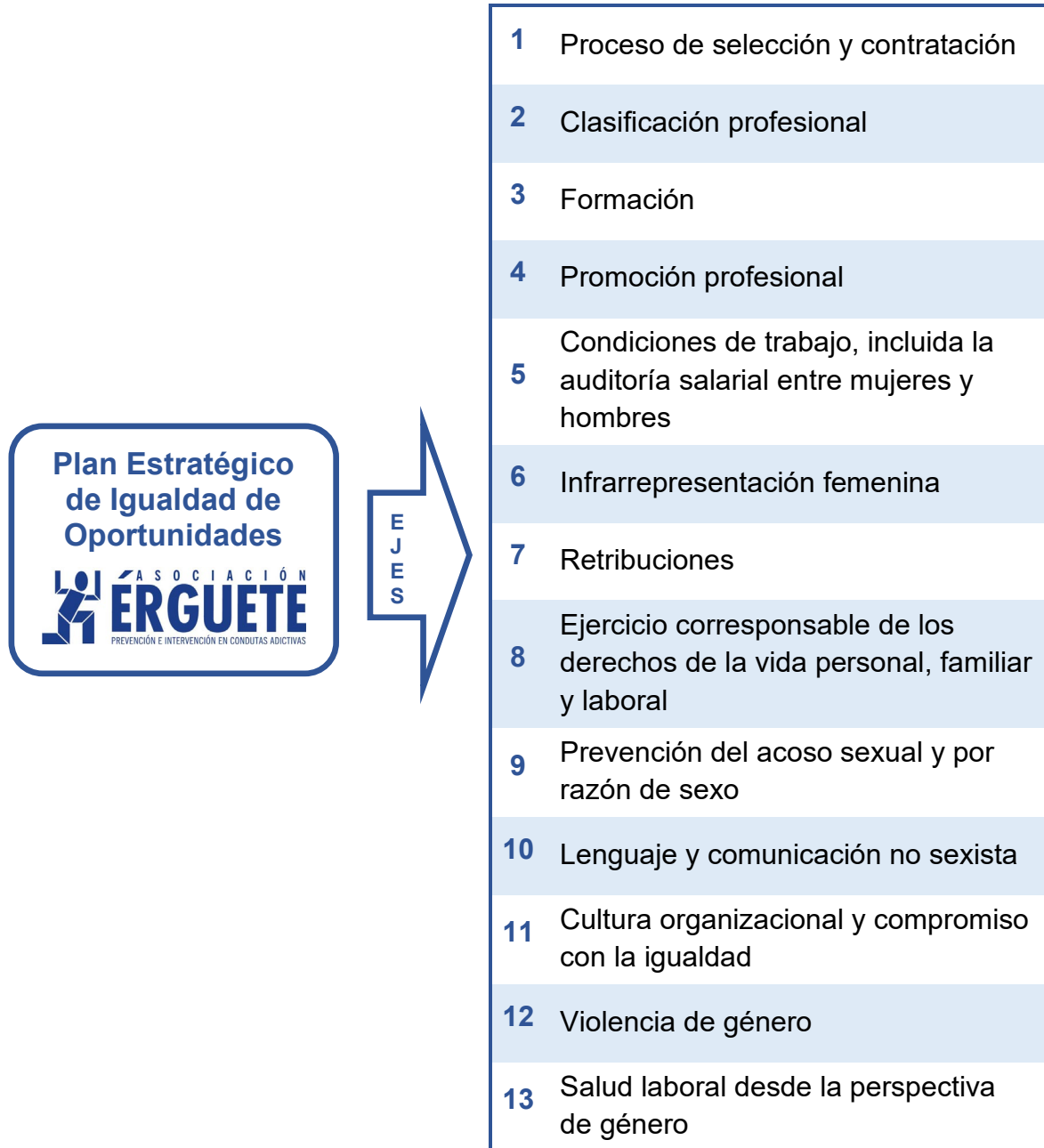
Analizando los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el total de las trabajadoras (28 mujeres) y el total de trabajadores (9 hombres), se observa que hay una ligera mayor percepción salarial por parte de los trabajadores en cuanto al salario base efectivo, con una media de 9.642,6 € en los hombres y 9.366,4 € en las mujeres.

Calculada la brecha salarial de género, los resultados muestran:

- Calculando el **valor medio de una hora ordinaria de trabajo**, la brecha se sitúa en 10,4 puntos porcentuales, en favor de las trabajadoras.
- En el caso del **salario base efectivo** la brecha se sitúa en 2,9 puntos porcentuales, reduciéndose la diferencia salarial entre mujeres y hombres del equipo.
- En el **complemento de antigüedad** se aprecia una brecha que supera los 25 puntos porcentuales, alcanzando los 37,3 puntos porcentuales a favor de los trabajadores. Es preciso destacar que este plus está asociado a los años de trayectoria en la entidad, por lo que esta brecha se deriva de la mayor antigüedad que está presente en el grupo de los trabajadores, en comparación con las trabajadoras, que muestran una mayor rotación. Es preciso destacar que la persona con una mayor antigüedad y una percepción más alta de este plus es una trabajadora, correspondiendo al puesto de Dirección.

VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad en ÉRGUETE 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:



VII. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

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

Objetivos Específicos:

Proceso de selección y contratación

Objetivos:

- Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Reducir la segregación horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en todos los niveles de la estructura de la organización.

Clasificación profesional

Objetivos:

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

Formación

Objetivos:

- Formar, concienciar y profundizar con contenidos sobre igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo órganos de gobierno y voluntariado.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Garantizar el cumplimiento del RD 901/2020, analizando los contenidos mínimos a abordar en el diagnóstico previo al diseño del Plan de Igualdad.
- Analizar la participación de mujeres y hombres en los procesos de formación.

Condiciones de trabajo

Objetivo:

- Evitar la rotación de la plantilla.

Infrarrepresentación femenina

Objetivo:

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

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

Objetivos:

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

Retribuciones

Objetivo:

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

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Objetivos:

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

Lenguaje y comunicación no sexista

Objetivos:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.

- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.
- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y ante las violencias machistas.
- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- Avanzar en el compromiso de la organización con la promoción de la igualdad a través de la incorporación de la figura de agente de igualdad.

Violencia de género

Objetivos:

- Seguir concienciando al equipo, entidades colaboradoras, usuarias y sociedad en general ante las diferentes expresiones de las violencias machistas.

Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

VIII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Seguir incluyendo como requisito a valorar en las ofertas de empleo la formación y/o experiencia en igualdad de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Dirección Coordinación de Programas				
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"> % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a). 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

1.2.	<p>Priorizar, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico, así como la transformación de contratos de duración determinada a contratos indefinidos. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Junta Directiva Dirección Coordinación de Programas</p>				
Temporización	2022	2022	2022	2022	2022
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"> • Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año. • % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo. • % de la plantilla con contrato indefinido, desagregado por sexo. 				
Recursos necesarios	<p>*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Procedimiento de Recursos Humanos Equipo responsable.</p>				

1.3.	Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal presente en el equipo ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Reducir la segregación horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en todos los niveles de la estructura de la organización. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Dirección Coordinación de Programas				
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"> Enumeración de los canales de publicación de ofertas de empleo utilizados Nº de personas contratadas por sexo y puesto utilizando este criterio. Evolución anual de la distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo. Evolución anual de la distribución del equipo de voluntariado según sexo. 				
Recursos necesarios	<p>* Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</p> <p>Canales de difusión de ofertas empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, ...)</p> <p>Procedimiento de Recursos Humanos</p> <p>Equipo responsable.</p>				

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	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado. Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo. 				
Recursos necesarios	Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Procedimiento de Recursos Humanos Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 3: Formación

3.1.	<p>Seguir organizando y promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado y promoviendo la participación de la Junta Directiva, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Pudiéndose trabajar los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género. - Enfoque interseccional. - Medición del impacto de género en proyectos sociales. <p>Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo dirección. • Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad. 				
Área o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. • % de personas de la Junta Directiva formadas, desagregado por sexo. • Nº de personas del equipo de voluntariado formadas, desagregado por sexo. • Enumeración de los contenidos abordados. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos 				

	positivos y propuestas
Recursos necesarios	Plan de Formación Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)

3.2.	<p>Seguir organizando y promoviendo la participación en actividades formativas en materia de género 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"> - 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 - Género y adicciones, especialmente enfocado a la intervención <p>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.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios. • Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad 				
Área/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de los contenidos trabajados en cada curso • % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. 				

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

3.3.	<p>Actualizar y adaptar el sistema de recopilación de datos sobre los procesos de formación para facilitar la recogida de información necesaria para elaborar el diagnóstico en materia de igualdad previo al diseño del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta los contenidos mínimos que se han de abordar de acuerdo con el RD 901/2020 y RD 902/2020.</p> <p>En este registro también se recogerá de forma específica las formaciones en materia de género que realicen las personas del equipo de profesionales, especificando los contenidos abordados y el número de horas.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el cumplimiento del RD 901/2020, analizando los contenidos mínimos a abordar en el diagnóstico previo al diseño del Plan de Igualdad. • Analizar la participación de mujeres y hombres en los procesos de formación. 				
Área/s o persona/s responsable/s	<p>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Dirección</p> <p>Coordinación</p>				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Registro de datos sistematizado, según indicadores del RD 901/2020. ○ Nº de personas trabajadoras que participan en formaciones en materia de género, según sexo y año. ○ Listado de contenidos abordados en los cursos en materia de género. 			
Recursos necesarios	<p>Herramientas y aplicaciones informáticas para la sistematización de la información sobre la gestión del personal.</p> <p>Equipo responsable</p> <p>Plan de Formación</p>			

EJE 4: Promoción profesional

4.1.	<p>Ante nuevas vacantes, dar 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> <p>Siempre que sea posible, se realizará la comunicación interna de las vacantes con una antelación de una semana, previa a la difusión externa.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación de Programas				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional. Procedimiento de Recursos Humanos actualizado 				
Recursos necesarios	<p>Canales de comunicación interna y externa habituales.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

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

5.1.	Desarrollar entrevistas de salida a las personas que cesan en la entidad y realizar un análisis desagregado por sexo a partir de los resultados de estas prestando mayor atención a los ceses voluntarios y aplicando la perspectiva de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar la rotación de la plantilla. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Dirección Coordinación de Programas				
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"> Nº de entrevistas de salida realizadas, según sexo. Informe anual de resultados, desagregando la información según sexo. Enumeración de propuestas de actuación en el caso de detectarse aspectos a mejorar a partir de los resultados de las entrevistas. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Seguir promoviendo la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones (mínimo un 40%) 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Asambleas generales Junta Directiva Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

EJE 7: Retribuciones

7.1.	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Revisión realizada Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020. 				
Recursos necesarios	<p>Convenio Colectivo de referencia.</p> <p>Herramienta – Auditoría Salarial.</p> <p>Herramienta – Registro Salarial.</p> <p>Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

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

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. Se hará una especial atención a aquellas personas con jornadas durante los fines de semana y con jornadas de tarde-noche.</p> <p>Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el equipo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Dirección Coordinación de Programas				
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"> • Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones. • Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar • Valoración cualitativa de las medidas adoptadas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Información sobre la medida ○ Información sobre cómo solicitarla ○ Utilidad de la medida 				

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Grado en el que mejora la conciliación ○ Grado en el que promueve la corresponsabilidad ● Resultados de la encuesta, desagregados por sexo.
<p>Recursos necesarios</p>	<p>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.</p> <p>Manual de Acogida</p> <p>Aplicación para realizar la encuesta online.</p> <p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>

8.2.	Redactar un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad como documento informativo en el que se recojan los derechos de conciliación disponibles establecidos por normativa, por convenio colectivo y de forma interna en la entidad. Este documento será actualizado a medida que haya avances tanto internos como externos a la entidad en esta materia (novedades legislativas, ...).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Dirección				
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"> Documento elaborado. Difusión del documento al 100% de la plantilla 				
Recursos necesarios	Convenio colectivo de referencia. Estatuto de los Trabajadores. Manual de Acogida Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

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

9.1.	<p>Actualización, aprobación y difusión del protocolo de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad.</p> <p>El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. También contendrá medidas de prevención y concienciación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p> <p>El protocolo anti-acoso abarcará a todo el equipo de personas trabajadoras realizando también difusión del documento.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. • Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	

<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo actualizado y aprobado por la Comisión de Seguimiento. • Difusión del protocolo al 100% de la plantilla. • Nº de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.
<p>Recursos necesarios</p>	<p>Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>

EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	Seguir cuidando y revisar el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. • Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Equipo Técnico				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque. • Decálogo de Comunicación elaborado. • Decálogo difundido al 100% del equipo 				
Recursos necesarios	Equipo responsable. Ordenador con acceso a internet.				

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.). • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad					X
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del Plan de Igualdad en la página web. • Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. • Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. • Difusión del Plan al 100% de la plantilla y participantes de la Asamblea General. 				
Recursos necesarios	<p>Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.</p>				

10.3.	Continuar contribuyendo a la visibilización de referentes de mujeres y de las contribuciones que estas han hecho en la sociedad, en el sector y colectivos específicos con los que trabaja la entidad y a nivel local, a través de campañas de comunicación y otras actuaciones; así visibilizar las realidades y problemáticas de la intersección entre género y adicciones.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Coordinación de Programas Equipo Técnico				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de campañas realizadas • Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas. • Propuestas de mejora. 				
Recursos necesarios	Materiales necesarios para desarrollar las campañas. Presupuesto en el caso de externalizarse o precisarse. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Seguir generando y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas, así como crear redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género, tanto en el equipo como durante la intervención con la población destinataria de los programas y servicios de ÉRGUETE.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva Dirección Coordinación de Programas				
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"> • Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora. • Listado de actuaciones desarrolladas. • Impacto de estas actuaciones o campañas 				
Recursos necesarios	Base de datos con entidades colaboradoras. Materiales para la realización de campañas y actuaciones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

11.2.	<p>Seguir revisando desde la perspectiva de género y aplicar el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Seguimiento se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en ÉRGUETE, en los proyectos y servicios, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Estos espacios tendrán también como finalidad generar indicadores comunes para incorporar esta perspectiva y medir el impacto de género de los proyectos. Se invitará al voluntariado a participar en estos espacios.</p> <p>Con este objeto, se seguirán desagregando los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaja en la entidad según sexo, analizando las posibles diferencias en los resultados que puedan existir entre mujeres y hombres. Identificar posibles diferencias en las necesidades de la población destinataria de los proyectos según sexo y analizar cómo se están atendiendo, estableciendo objetivos específicos y actividades concretas en los proyectos.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. • Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Coordinación de Programas Equipo técnico				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de	<ul style="list-style-type: none"> • N° de reuniones realizadas. 				

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

11.3.	Seguir potenciando el desarrollo de actividades y proyectos dirigidos a mujeres atendiendo las necesidades y problemáticas específicas detectadas. También desarrollando actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, corresponsabilidad y prevención y atención de las violencias machistas con las personas a las que se dirigen los programas y servicios de ÉRGUETE. Se dará visibilidad a la realidad, problemáticas y reivindicaciones de las mujeres en situación de adicciones.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Seguimiento del Plan				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades realizadas Nº de personas que participan, según sexo. Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas. Propuestas de mejora. 				
Recursos necesarios	Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos. Materiales necesarios para desarrollar las actividades. Presupuesto en el caso de externalizarse. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

11.4.	<p>Nombrar a una persona del equipo como Agente de Igualdad, seleccionando preferentemente una trabajadora con formación específica y experiencia en Igualdad.</p> <p>Previamente, se describirán las funciones y se planificará la temporización a asumir, tratando de generar un equilibrio y evitar una sobrecarga de trabajo para la persona que desempeñe esta posición.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Avanzar en el compromiso de la organización con la promoción de la igualdad a través de la incorporación de la figura de agente de igualdad. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva Dirección				
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"> Agente de igualdad nombrado/a 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 12: Violencia de género

12.1.	Seguir colaborando con otras entidades, participando y liderando actuaciones para la prevención y coordinación ante las distintas expresiones de las violencias machistas. Estas actividades irán dirigidas tanto al propio equipo contratado, al equipo de voluntariado y a las personas con las que se trabaja desde la entidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Seguir concienciando al equipo, entidades colaboradoras, personas que se atienden y sociedad en general ante las diferentes expresiones de la violencia de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
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"> Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora, actualizado anualmente. Listado de actuaciones desarrolladas. Valoración cualitativa de la entidad de las actuaciones y colaboraciones desarrolladas. 				
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable.</p> <p>Canales de comunicación interna y externa</p> <p>Aplicaciones, materiales y otros recursos necesarios para desarrollar actuaciones de prevención y coordinación.</p>				

12.2.	Visibilizar y compartir con otras entidades la trayectoria de la entidad en la prevención, detección, atención y coordinación ante situaciones de violencias machistas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir concienciando al equipo, entidades colaboradoras, personas que se atienden y sociedad en general ante las diferentes expresiones de la violencia de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación de Programas 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"> • Nº de eventos en los que participa la entidad • Listado de actuaciones desarrolladas. • Valoración cualitativa de la entidad de las actuaciones y colaboraciones desarrolladas. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable. Canales de comunicación interna y externa Protocolo de Intervención ante la Violencia de Género en la Asociación ÉRGUETE				

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"> • Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad. • Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Dirección				
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"> • Plan de PRL revisado con perspectiva de género • Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla. 				
Recursos necesarios	Empresa externa responsable de PRL. Equipo responsable. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				

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

Materiales y recursos informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Procedimiento de Recursos Humanos
- Canales de difusión de ofertas de empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, ...)
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Plan de Formación
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Herramientas y aplicaciones informáticas para la sistematización de la información sobre la gestión del personal.
- Convenio Colectivo de referencia
- 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
- Manual de Acogida
- Aplicación para realizar encuestas online.
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o 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.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Protocolo de Intervención ante la Violencia de Género en la Asociación ÉRGUETE

Humanos

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

Económicos

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

X. Calendario

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

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 2	2.1																
Eje 3	3.1																
	3.2																

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
	<p>3.3</p> <p>Actualizar y adaptar el sistema de recopilación de datos sobre los procesos de formación para facilitar la recogida de información necesaria para elaborar el diagnóstico en materia de igualdad previo al diseño del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta los contenidos mínimos que se han de abordar de acuerdo con el RD 901/2020 y RD 902/2020.</p> <p>En este registro también se recogerá de forma específica las formaciones en materia de género que realicen las personas del equipo de profesionales, especificando los contenidos abordados y el número de horas.</p>																	
Eje 4	<p>4.1</p> <p>Ante nuevas vacantes, dar 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. (...)</p>																	

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 5	5.1																
Eje 6	6.1																
Eje 7	7.1																

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 8	8.1																
	<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. Se hará una especial atención a aquellas personas con jornadas durante los fines de semana y con jornadas de tarde-noche.</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>																

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
	8.2																
Eje 9	9.1																
Eje 10	10.1																

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
	10.2	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.																
	10.3	Continuar contribuyendo a la visibilización de referentes de mujeres y de las contribuciones que estas han hecho en la sociedad, en el sector y colectivos específicos con los que trabaja la entidad y a nivel local, a través de campañas de comunicación y otras actuaciones; así visibilizar las realidades y problemáticas de la intersección entre género y adicciones.																

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
Eje 11	11.1	Seguir generando y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas, así como crear redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género, tanto en el equipo como durante la intervención con la población destinataria de los programas y servicios de ÉRGUETE.																
	11.2	Seguir revisando desde la perspectiva de género y aplicar el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. (...)																

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
11.3	Seguir potenciando el desarrollo de actividades y proyectos dirigidos a mujeres atendiendo las necesidades y problemáticas específicas detectadas. También desarrollando actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, corresponsabilidad y prevención y atención de las violencias machistas con las personas a las que se dirigen los programas y servicios de ÉRGUETE. Se dará visibilidad a la realidad, problemáticas y reivindicaciones de las mujeres en situación de adicciones.																	
	11.4	Nombrar a una persona del equipo como Agente de Igualdad, seleccionando preferentemente una trabajadora con formación específica y experiencia en Igualdad. (...)																

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 12	12.1																
	12.2																

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
Eje 13	13.1																	
Seguimiento																		
Evaluación del plan	Evaluación intermedia																	
	Evaluación final																	

XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

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

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 ÉRGUETE 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 ÉRGUETE en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- **Evaluación:**

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

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

la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

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

El seguimiento y evaluación por realizar medirán como mínimo:

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

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

- **Composición:**

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

Nombre y apellidos	Cargo/relación con la entidad
Elvira Rivas Gómez	Coordinadora
Laura Durán González	Secretaria
Rodrigo Alonso Costas	Trabajador
Emilio García Díaz	Trabajador
Representante UGT	

- **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 Vigo, a 28 de noviembre de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

Elvira Rivas Gómez
(Coordinadora Asociación Érguete)

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

Telesforo Currás Abal
(Representante UGT)

ACTA REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE ÉRGUETE

Fecha	28/11/2022	Horario	09:30	Lugar	Asociación Érguete
Participantes	<u>Representación entidad:</u> - Elvira Rivas Gómez <u>Representación de las personas trabajadoras:</u> - Telesforo Currás Abal <u>Asesores:</u> - Laura Durán González - Rodrigo Alonso Costas				
Orden del Día	Aprobación del plan de igualdad Aprobación de la delegación de la comisión negociadora de ÉRGUETE para el registro del plan de igualdad				
Acuerda: <ol style="list-style-type: none"> 1) Dar concluida la negociación y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del II PLAN DE IGUALDAD de ÉRGUETE, cuyo contenido se adjunta a la presente acta, como anexo. 2) Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años. 3) De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad. 4) Delegar en Elvira Rivas Gómez con DNI 36097026-K, la tramitación del proceso de registro del plan de igualdad a través de la plataforma de la autoridad laboral competente. <p>Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las XX:XX horas del día 28 de noviembre de 2022.</p>					
Firman: Elvira Rivas Gómez			Firman: Telesforo Currás Abal		

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

La Comisión Negociadora de ÉRGUETE aprueba delegar y nombrar a Elvira Rivas Gómez, con DNI 36297026-K, con el cargo de Coordinadora de la entidad, como la persona responsable y firmante de la solicitud de inscripción del II PLAN DE IGUALDAD de ÉRGUETE en la plataforma REGCON, quien se dará de alta en dicha plataforma como usuario y realizará la tramitación a partir de su certificado electrónico en nombre de la presente Comisión Negociadora.

Como muestra de conformidad, firman el presente documento en Vigo, a 28 de noviembre de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

Elvira Rivas Gómez
(Coordinadora de la entidad)

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

Telesforo Currás Abal
(Representante Sindicato UGT)