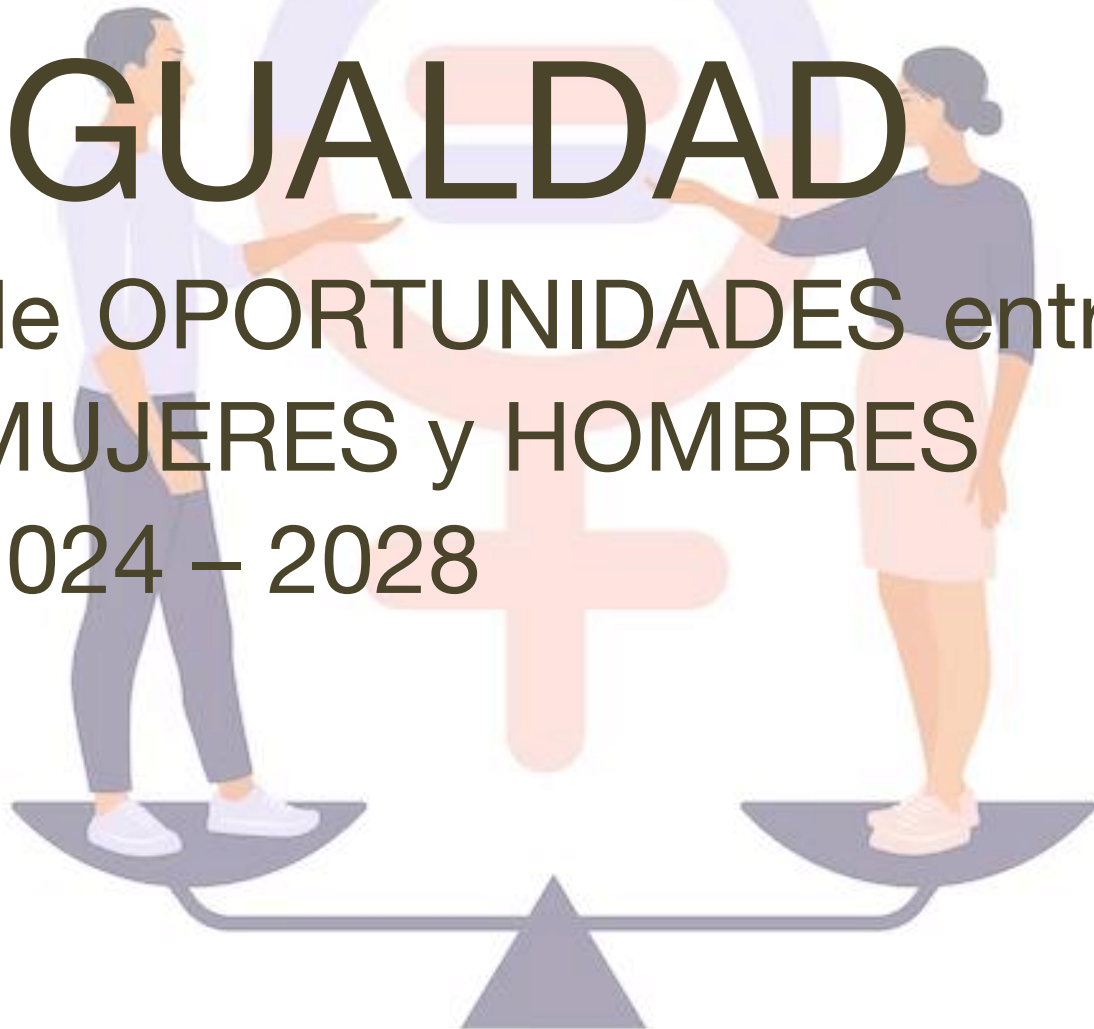


II PLAN de IGUALDAD

de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES
2024 – 2028



**ÉRGUETE
BAIXO MIÑO**

Asociación de Prevención
das Condutas Aditivas,
Educación e Promoción da Saúde

ASISTENCIA TÉCNICA:

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Índice

<u>I. Introducción</u>	3
<u>II. Comisión de Igualdad</u>	6
<u>III. Vigencia</u>	8
<u>IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad</u>	8
<u>V. Ejes de actuación</u>	12
<u>VI. Objetivos del plan de igualdad</u>	13
<u>VII. Ejes de actuación y medidas</u>	14
<u>EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad</u>	14
<u>EJE 2: Selección y Contratación</u>	16
<u>EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional</u>	17
<u>EJE 4: Retribuciones</u>	18
<u>EJE 5: Formación</u>	19
<u>EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</u>	20
<u>EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</u>	21
<u>EJE 8: Comunicación</u>	22
<u>EJE 9: Condiciones de trabajo</u>	23
<u>VIII. Calendario</u>	24
<u>IX. Seguimiento y evaluación</u>	30

I. Introducción

La Asociación Érguete Baixo Miño nació en A Guarda en junio de 1990, con la finalidad de ayudar a las personas, y sus familias, que tengan problemas relacionados con las adicciones.

Actualmente, ÉrgueteBM es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja en la Comarca del Baixo Miño –Pontevedra (Galicia)–, concretamente, en los Ayuntamientos de A Guarda, O Rosal, Tomiño y Oia; desarrollando diferentes programas de promoción y educación para la salud con la finalidad de mejorar la calidad de vida y facilitando la integración social y laboral de las personas en situación de riesgo o en exclusión social.

MISIÓN

La entidad tiene como misión fomentar la educación y la promoción de la salud a través de diversas acciones en el ámbito familiar, laboral, en la juventud y en la incorporación social y laboral orientada a las personas más vulnerables, así como prevenir las conductas adictivas aportando valor a las personas afectadas.

VISIÓN

Ser una asociación referente en la Comarca del Baixo Miño llevando a cabo iniciativas a favor de la educación y la promoción de la salud en la comunidad, así como de prevención, información, reducción de daños y asistencia en las conductas adictivas, acompañando y apoyando a las personas afectadas; destacando su acción sin ánimo de lucro con un valor altruista por parte de sus miembros. Se busca la mejora continua de los servicios prestados y alcanzar una financiación estable y sostenible.

VALORES

- **Trabajo en equipo:** colaboración conjunta entre la Junta Directiva, equipo técnico, socios/as y personas voluntarias para llevar a cabo las iniciativas de manera eficaz y eficiente y lograr así un objetivo común a través de la cooperación y la coordinación.
- **Coherencia:** en las acciones persiguiendo siempre este fin común y actuando en consecuencia con la misión, la visión y los valores.

- **Respeto:** como base fundamental de toda relación personal, así como la confidencialidad, considerándose a todas las personas por igual, como valor imprescindible para la cohesión social.
- **Igualdad de oportunidades:** en la búsqueda de la máxima integración social y las mismas oportunidades en la comunidad.
- **Compromiso con las personas:** implicación con las personas que integran la asociación (Junta Directiva), así como con el entorno social. Apoyo y acompañamiento, así como la asistencia a las personas aportando valor como resultado de la responsabilidad que asume la entidad con sus acciones.

SERVICIOS/ACTIVIDADES

Dentro de los programas que realiza Érguete Baixo Miño se encuentran:

- Programas del ámbito escolar:
 - Educación para la salud en la escuela. Talleres sobre prevención del consumo drogas: habilidades sociales, sentido crítico y educación en valores como el esfuerzo o el respeto (población de 3 a 18 años).
 - Programa “Non pasa nada, ¿pasa algo?”. Dirigido a adolescentes y a sus familias con el objeto de evitar el desarrollo y la consolidación de consumos problemáticos de drogas y promocionar la adopción de estilos de vida saludables (población de 3º y 4º de ESO y FPB).
- Programas del ámbito familiar:
 - “Máis que un teito”. Prevención familiar que promueve una mayor implicación de las familias como agentes de salud y fomentar la adquisición de las competencias necesarias para que puedan desarrollar esta importante función de forma adecuada.
 - “Entre tod@s”. Intervenciones familiares con menores en riesgo para la creación de circunstancias y oportunidades que faciliten un proceso de cambio.
 - “En familia tod@s contan” acciones de ayuda a familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad con relación a las drogas.
- Programas del ámbito de la juventud.
 - Programa “Activa”. Se facilitan instalaciones y herramientas para que adolescentes y jóvenes puedan organizar actividades

encaminadas a promover la adopción de estilos de vida y de uso del tiempo libre saludables.

- Programas del ámbito de reducción de daños.
 - Facilitación de material preventivo. Con el objeto de frenar la transmisión del VIH/SIDA, hepatitis y otras enfermedades, así como fomentar el uso correcto del preservativo en las relaciones sexuales (población destinataria: personas consumidoras y juventud).
 - Atención as necesidades básicas: Servizo de Calor-Café, Servizo de Aseo/Ducha, Distribución de alimentos básicos, y Servicio de lavandería.
- Programas del ámbito de género (población destinataria: mujeres)
 - Programa “Penélope”. Incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades de la entidad. Teniendo siempre en cuenta la transversalización de la perspectiva de género en todas las acciones que se llevan a cabo individual o grupalmente.
 - Acciones específicas con mujeres enfocadas en promover el empoderamiento y su autonomía individual, crear redes de apoyo para impulsar la participación activa, la generación de vínculos entre las participantes, así como fomentar las relaciones interpersonales y el intercambio de experiencias al compartir vivencias y romper con el aislamiento. Todo ello a través de formaciones sobre “Empoderamiento y liderazgo”, “Autoestima y comunicación asertiva” ... incluidas en los programas “Conectadas” y “+Xuntas”.
- Programas del ámbito comunitario
 - Información y sensibilización. Acciones preventivas y de apoyo al resto de actuaciones (dirigidas a la población general).
 - Formación de mediadores/as sociales. Formación dirigida a miembros de asociaciones y entidades deportivas juveniles y cuyos contenidos se centraron en la prevención comunitaria.
- Programas del ámbito laboral
 - Incorporación social y laboral. Actividades formativas, itinerarios personalizados (población destinataria: personas en situación o en riesgo de exclusión social).

II. Comisión de Igualdad

Érguete Baixo Miño, en el año 2020 firmó su primer Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo en ese mismo año una Comisión de Igualdad, conformada por cuatro personas: dos representantes de la entidad y dos representantes de la propia plantilla. En este año 2024, se ha vuelto a firmar un compromiso para dar continuidad al Plan 2020-24 finalizado en junio.

La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

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

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

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Analizar los datos facilitados por la entidad (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:
 - Igualdad de trato y oportunidades en:
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.

- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones (incluidas las variables).
- Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
- Discriminación por razón de embarazo y maternidad.
- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

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

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

III. Vigencia

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 **ÉrgueteBM**.

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**.

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

IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el II plan de igualdad



Datos de personal

Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando ambos grupos concentran entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que la plantilla de ÉrgueteBM está feminizada ya que está compuesta por 5 trabajadoras y ningún trabajador.



Tipo de contrato y tiempo de trabajo

El 60% de la plantilla tiene contrato indefinido.
Dos trabajadoras tienen jornada completa (de 36 a 40 horas) y las otras tres jornadas parciales (una de 75%, otra del 50% y la tercera menos de 10 horas semanales).



Antigüedad

Dos trabajadoras tienen una antigüedad superior a 20 años y otra 19 años. Las otras dos contratos temporales.
Se trata de una plantilla estable y consolidada.



Estudios

Según el nivel de cualificación, hay una trabajadora con estudios de enseñanza obligatoria y cuatro con estudios universitarios.



Niveles jerárquicos y departamentos

En ÉrgueteBM no existen niveles jerárquicos ni departamentos que estructuren la entidad.

En cuanto a las categorías profesionales de la plantilla, el equipo de ÉrgueteBM está formado por una limpiadora, dos educadoras sociales, una trabajadora social y una forandora.



Organigrama



Selección

ÉrgueteBM actualmente no dispone de un proceso sistematizado de selección o protocolo, aunque en la práctica sigue un itinerario consolidado.

La propuesta de ofertar un puesto de trabajo, así como la definición del perfil a publicar, la criba curricular y las entrevistas individualizadas, corresponde al personal laboral, en colaboración con la Junta Directiva de la entidad. Asimismo, la decisión final de contratación la toma la Junta Directiva de la Asociación, muchas veces siendo coincidente con el personal laboral.

La entidad refiere que se trata de un ámbito profesional feminizado, donde se presentan más mujeres que hombres en los procesos de selección, por lo que no observan barreras (internas, externas o sectoriales) para la incorporación de trabajadoras.

La Junta Directiva presenta una composición equilibrada según sexo.



Formación

ÉrgueteBM no cuenta con un Plan de Formación para la plantilla, pero sí que se ofertan diversas formaciones de carácter anual promovidas por diferentes administraciones locales, autonómicas y estatales, y otras entidades privadas.

Son las trabajadoras quienes detectan las necesidades formativas, seleccionan y proponen las formaciones de interés para el puesto que desempeñan. La participación es de carácter voluntario y la entidad facilita y compensa las horas dedicadas a la formación con tiempo libre, también se apoya con ayudas para desplazamientos, pagos de matrícula y/o inscripción en aquellas formaciones de interés para la entidad.

Los contenidos versaron sobre la intervención social y la diferenciación de género en el tratamiento de las conductas adictivas, psicología en la violencia de género, conciliación e igualdad, diseño y aplicación de medidas de igualdad en la empresa.



Promoción

En ÉrgueteBM no se cuenta con ninguna metodología estándar de evaluación de personal, ni existen planes de carrera. Al ser una entidad muy pequeña, no es posible que haya promoción interna.



Política salarial

Los criterios que utiliza ÉrgueteBM para decidir los aumentos salariales son únicamente las actualizaciones que se establezcan en el convenio colectivo al que se adscribe la entidad, siendo este el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

Según la distribución de la plantilla por tramos salariales, se observa que cuatro trabajadoras cotizan entre 2.000€ y 2.200€ brutos mensuales (sin complementos); mientras que una percibe menos de 600€. Ninguna trabajadora tiene complementos salariales.



Las **medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal** que desde ÉrgueteBM se aplican son las siguientes: favorecer medidas de reorganización de los tiempos y espacios de trabajo, medidas para flexibilizar la relación laboral, y medidas en la organización que

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

posibilitan a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas da su vida (jornada laboral continua; distribución de los tiempos de trabajo; banco de horas; teletrabajo; permisos retribuidos para asistir a consultas médicas, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc.; excedencias laborales; días libres para situaciones familiares excepcionales o por asuntos propios; y formación interna de la organización en horario laboral, o bien en parte de este).



Comunicación

Desde ÉrgueteBM se han lanzado campañas de sensibilización a través de redes sociales para la promoción de la igualdad de género y la visibilización interseccionalidad de las desigualdades de género, especialmente de la doble discriminación que sufren las mujeres en situación de drogodependencia. Además, se ha sumado a campañas contra la violencia de género.

Analizados los datos de la página web y redes sociales, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres sin reproducir roles y estereotipos tradicionales de género, También se infiere que la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, sobre todo en las publicaciones en redes sociales y página web, aunque se aconseja la revisión más exhaustiva de los mismos, porque en ocasiones se utiliza el masculino genérico.



Prevención del acoso sexual

ÉrgueteBM no cuenta con un protocolo de prevención, detección y actuación frente a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.



Riesgos laborales y salud laboral

ÉrgueteBM cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, aunque no dispone de medidas específicas para las trabajadoras.



Se dispone de un protocolo de bienvenida para las personas voluntarias que se incorporan en la asociación.

Las principales dificultades identificadas por la asociación que se encuentran las personas voluntarias son:

- Falta de actividades permanentes en la entidad y en las que pueda colaborar el voluntariado.
- Las necesidades de la Asociación son excesivamente puntuales y concentradas en un breve periodo de tiempo.

V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **ÉrgueteBM** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **9 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



E
J
E
S

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

2. Selección y contratación

3. Gestión del talento y promoción profesional

4. Retribuciones

5. Formación

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

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8. Comunicación

9. Condiciones de trabajo

VI. Objetivos del II plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en **ÉrgueteBM** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:**

Objetivo: Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.

2. **Selección y contratación:**

Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

3. **Gestión del talento y promoción profesional:**

Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción.

4. **Retribuciones:**

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

5. **Formación:**

Objetivo: Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

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

Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

7. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

8. **Comunicación:**

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

9. **Condiciones de trabajo:**

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, aplicando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

VII. Ejes de actuación y medidas

EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado,)	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de igualdad enviado. - Nº de personas a quien se les ha enviado, según relación con la entidad.
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.
1.3	Seguir identificando, dando a conocer y colaborando con los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Listado de recursos disponibles. - Difusión realizada. - Canales de comunicación utilizados. - Tipo de colaboraciones realizadas.
1.4	Seguir revisando, desde la perspectiva de género, todos los proyectos desarrollados desde la entidad, midiendo el impacto de género.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados. - Listado de cambios incluidos. - Impacto de género de los proyectos.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.5	Participar en encuentros específicos sobre género y adicciones, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de eventos a los que se ha asistido y contenido de los mismos. - Nº de personas que participan desde la entidad en cada actividad, desagregado por sexo.
1.6	Desarrollar sistemas de detección precoz de situaciones de violencia machista y actitudes sexistas, estableciendo protocolos o líneas de actuación para la prevención de la violencia, empoderamiento, masculinidades responsables y coordinación interinstitucional.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de detección precoz redactado. - Protocolos o líneas de actuación diseñados. - Difusión de los protocolos o líneas de actuación. - Nº de casos en los que se ha aplicado y resultados.
1.7	Incorporar referencias del compromiso por la igualdad de la entidad, así como el enfoque de género en el protocolo de bienvenida para personas voluntarias.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo modificado.
1.8	Desagregar los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaje 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 detectadas según sexo y analizar cómo se están atendiendo.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Datos desagregados por sexo. - Valoración de la utilidad de la desagregación de los datos según sexo. - Necesidades específicas según sexo. - Análisis de cómo se están atendiendo estas necesidades específicas, en caso de haberlas.

EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la entidad.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.	Junta Directiva Personal laboral	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).
2.2	Ante una igualdad curricular, en los procesos de selección priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo.	Junta Directiva Personal laboral	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas contratadas por sexo utilizando este criterio.

EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación y promoción de la entidad.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Crear un sistema de gestión del talento realizando evaluaciones periódicas del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal, desde una perspectiva de género.	Junta Directiva Personal laboral	Humanos	- Nº de reuniones de evaluación realizadas. - Propuestas recogidas.
3.2	Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.	Junta Directiva Personal laboral	Humanos	- Nº de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias.

EJE 4: Retribuciones

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	<p>Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.</p> <p>* Esta medida solo podrá implementarse en el caso de que se incorporen trabajadores en la entidad.</p>	<p>Junta Directiva Comisión de Igualdad</p>	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extrasalariales y tipologías. - Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.

EJE 5: Formación

ACCIÓN	Promocionar la formación en igualdad de género a toda la plantilla y a todas las personas que colaboran en la entidad.
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la estructura y en los proyectos que se desarrollan desde la entidad, a través de la formación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Seguir organizando formación en igualdad, transversalización de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla y Junta Directiva, reservando plazas formativas para personas voluntarias.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de los contenidos trabajados. - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nº de personas voluntarias participantes. - Nº de personas de la Junta Directiva participantes. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
5.2	Realizar cursos obligatorios de prevención y detección de Violencia de Género dirigido al personal, invitando a participar al equipo de voluntariado.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - % personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
5.3	Realizar una formación específica sobre interseccionalidad entre género y adicciones.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).

EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la entidad, promocionar la corresponsabilidad, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con las medidas de conciliación en la entidad, evaluando las medidas aprobadas el 28 de abril de 2019 y recogiendo propuestas de nuevas medidas o modificaciones de las medidas existentes, e incorporando estas conclusiones siempre que sea necesario y factible.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de participantes, desagregado por sexo. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.
6.2	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).	Junta Directiva Personal laboral	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de pautas. - Difusión de las pautas. - Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas.

EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral, siguiendo las indicaciones descritas en el convenio laboral adscrito por la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable. - Formación de la persona responsable.
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.

EJE 8: Comunicación

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos, incluido el organigrama y en las comunicaciones externas, así como en las RRSS y la página web.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Cambios realizados.
8.2	Seguir participando y colaborando en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de septiembre, etc.).	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Nº y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad. - Nº de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.
8.3	Contribuir 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.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Nº de campañas realizadas y/o actuaciones realizadas. - Contenido de las campañas o descripción de las actuaciones realizadas.
8.4	Difusión de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Canales utilizados. - Nº de publicaciones realizadas.

EJE 9: Condiciones de trabajo

ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en el análisis y establecimiento de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como en la prevención de riesgos laborales.
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, como pueden ser situaciones de embarazo y lactancia; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de prevención de RL revisado. - Incorporaciones al Plan de PRL. - Difusión de las modificaciones en el Plan de PRL.

VIII. Calendario

Nº	Medida	2024		2025				2026				2027				2028			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD																			
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el II Plan de Igualdad (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado, ...)																		
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.																		
1.3	Seguir identificando, dando a conocer y colaborando con los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales.																		
1.4	Seguir revisando, desde la perspectiva de género, todos los proyectos desarrollados desde la entidad, midiendo el impacto de género.																		
1.5	Participar en encuentros específicos sobre género y adicciones, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.																		

Nº	Medida	2024		2025				2026				2027				2028			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
1.6	Desarrollar sistemas de detección precoz de situaciones de violencia machista y actitudes sexistas, estableciendo protocolos o líneas de actuación para la prevención de la violencia, empoderamiento, masculinidades responsables y coordinación interinstitucional.																		
1.7	Incorporar referencias del compromiso por la igualdad de la entidad, así como el enfoque de género en el protocolo de bienvenida para personas voluntarias.																		
1.8	Desagregar los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaje 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 detectadas según sexo y analizar cómo se están atendiendo.																		
EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																			
2.1	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.																		

Nº	Medida	2024		2025				2026				2027				2028		
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
2.2	Ante una igualdad curricular, en los procesos de selección priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo.																	
EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL																		
3.1	Crear un sistema de gestión del talento realizando evaluaciones periódicas del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal, desde una perspectiva de género.																	
3.2	Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.																	
EJE 4: RETRIBUCIONES																		
4.1	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales. * Esta medida sólo podrá implementarse en el caso de que se incorporen trabajadores en la entidad.																	

Nº	Medida	2024		2025				2026				2027				2028			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
EJE 5: FORMACIÓN																			
5.1	Seguir organizando formación en igualdad, transversalización de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla y Junta Directiva, reservando plazas formativas para personas voluntarias.																		
5.2	Realizar cursos obligatorios de prevención y detección de Violencia de Género dirigido al personal, invitando a participar al equipo de voluntariado.																		
5.3	Realizar una formación específica sobre interseccionalidad entre género y adicciones.																		
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																			
6.1	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con las medidas de conciliación en la entidad, evaluando las medidas aprobadas el 28 de abril de 2019 y recogiendo propuestas de nuevas medidas o modificaciones de las medidas existentes, e incorporando estas conclusiones siempre que sea necesario y factible.																		

Nº	Medida	2024		2025				2026				2027				2028		
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
6.2	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).																	
EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																		
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral, siguiendo las indicaciones descritas en el convenio laboral adscrito por la entidad.																	
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																	
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.																	
EJE 8: COMUNICACIÓN																		

Nº	Medida	2024		2025				2026				2027				2028		
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos, incluido el organigrama y en las comunicaciones externas, así como en las RRSS y la página web.																	
8.2	Seguir participando y colaborando en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de septiembre, etc.).																	
8.3	Contribuir 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.																	
8.4	Difusión de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.																	
EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO																		
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, como pueden ser situaciones de embarazo y lactancia; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.																	

IX. Seguimiento y evaluación

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

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

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

- **Responsables del seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad:**

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

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

- Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

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

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso

de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes trimestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de ÉrgueteBM 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 Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de ÉrgueteBM en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del II Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

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

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en A Guarda, a 01 de octubre de 2024.