



PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2022- 2026



AL CER
GIRALDA
SEVILLA-HUELVA
DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

FINANCIADO POR:



FOR CIDADANIA
DINDE FIANE DE INTEREN SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS



Índice

I. Introducción	3
II. Partes que conciertan el plan de igualdad	7
III. Ámbito personal, territorial y temporal.....	7
IV. Principales resultados del diagnóstico	8
V. Resultados de la auditoría salarial.....	10
VI. Ejes de actuación	16
VII. Objetivos del plan de igualdad.....	17
VIII. Medidas de actuación.....	20
EJE 1: Proceso de selección y contratación.....	20
EJE 2: Clasificación profesional	24
EJE 3: Formación.....	25
EJE 4: Promoción profesional	28
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	30
EJE 6: Infrarrepresentación femenina	31
EJE 7: Retribuciones.....	32
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	33
EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	35
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista.....	38
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	40
EJE 12: Violencia de género	44
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género.....	45
IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación	46
X. Calendario.....	48
XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	61
XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad	62
XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este	63

I. Introducción

Nombre o razón social	Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades del Riñón de Sevilla y Huelva. ALCER GIRALDA
NIF	G41064643
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1979
Sector de actividad	Tercer Sector
Dimensión de la entidad	Plantilla de 6 personas (5 mujeres y 1 hombre) 1 centro de trabajo: Sevilla
Domicilio social	C/ Luis Montoto s/n. Pasaje Nebli, local 3, 41018
Municipio	Sevilla
Teléfono	954423885
Correo electrónico	info@alcergiralda.org
Página web	www.alcergiralda.org

La Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades Renales, ALCER, es una entidad sin ánimo de lucro creada en el año 1976. Un grupo de pacientes renales se propusieron mejorar las condiciones de vida de este colectivo, en una época donde el acceso al tratamiento de diálisis estaba limitado a un número muy reducido de pacientes y la posibilidad de recibir un trasplante de riñón eran muy escasas, debido entre otras causas, a la vigencia de una ley que regulaba esta materia muy obsoleta y a la poca concienciación existente en la sociedad española para la donación de órganos.

Poco a poco, la asociación que nació en un principio con un ámbito nacional se fue extendiendo a otras provincias, creándose distintas asociaciones de ámbito provincial. De esta manera, nació en marzo de 1979, ALCER Giralda, la Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades de Sevilla.

La extensión del movimiento asociativo ALCER motivó la necesidad de crear una entidad que coordinara todos los esfuerzos, proyectos, reivindicaciones y que sirviera de intercambio de opiniones de todas las asociaciones. Así, en 1981

nació la Federación Nacional ALCER, que fue declarada de Utilidad Pública por el Consejo de Ministros en el año 1984.

En 2021, y tras la desaparición de ALCER Onuba, la asamblea de ALCER Giralda aprobó la extensión del ámbito de actuación de la asociación a la provincia de Huelva y la apertura de una delegación en esta provincia.

Objetivos

El artículo 4 de los Estatutos de ALCER Giralda define como objeto de la entidad "contribuir a mejorar la calidad de vida y asistencial de todas las personas afectadas de enfermedades renales, así como el asesoramiento de sus familiares y la prevención y lucha contra estas enfermedades mediante el desarrollo de todas las actividades necesarias para ello".

El artículo 5 de los mencionados estatutos establece como fines específicos los siguientes:

- a) La asistencia e información a las personas enfermas de riñón en sus aspectos médico y social, especialmente en lo concerniente al fomento y proporción de esa asistencia por facultativos y personal sanitario especializados.

La entidad podrá prestar todos aquellos servicios que no sean contrarios a los fines y objetivos que se recogen en esos Estatutos estableciendo, para la prestación de los mismos y cuando así lo requieran las circunstancias, los siguientes criterios de prioridad: se atenderá con preferencia a la persona enferma renal; dentro de los enfermos renales se atenderá antes a la persona socia antes de la no socia; dentro de los enfermos renales socios se dará preferencia a quien, a juicio del personal técnico de la asociación, más lo necesite, quedando como criterio final el estricto orden temporal de llegada de la solicitud de asistencia.

- b) El fomento de la investigación de los problemas que plantean las enfermedades renales en sus aspectos médico-asistenciales y socioeconómicos, así como de la prevención de las mismas.
- c) La divulgación sanitaria popular para dar a conocer la existencia de estas enfermedades y sus posibles soluciones terapéuticas, así como sus múltiples aspectos sociales y jurídicos.
- d) La colaboración y cooperación con todas aquellas personas o entidades u organismos públicos o privados, cuya actividad puede conducir a la consecución de los fines de la Asociación, participando en la elaboración de programas y proyectos.
- e) La difusión de información acerca de la donación y trasplantes de órganos.
- f) La divulgación de los derechos que asisten a los/as enfermos/as renales.

- g) Promoción de las normas jurídicas que permitan la resolución de la problemática que afecta al colectivo.
- h) Promover la ayuda mutua y el auto-cuidado.
- i) Lograr la plena integración sociolaboral de las personas afectadas de IRC mediante la Formación Profesional, la formación laboral y la creación de empleo.
- j) Fomentar actividades de voluntariado social.
- k) Fomentar la integración social de las personas afectadas de enfermedad renal crónica, con especial atención a los colectivos de mujeres, menores e inmigrantes por su mayor riesgo de exclusión social.
- l) Y en general cualquier otra que redunde en beneficio de los enfermos de riñón.

Misión

Mejorar la calidad de vida del enfermo renal crónico en todos sus aspectos, fomentando la prevención e investigación de la enfermedad renal crónica, así como la sensibilización sobre la donación de órganos para trasplante.

Visión

- Ser el referente en la provincia de Sevilla y Huelva en la defensa de los intereses del enfermo renal, la investigación y prevención de la enfermedad y la promoción de la donación de órganos.
- Procurar la cobertura de las necesidades sociales y sanitarias y de integración laboral.
- Asegurar la implicación del personal de ALCER Giralda con los fines de la organización, favoreciendo la participación, aportación y compromiso personal con la misma.
- Favorecer la colaboración y fidelización de todos nuestros grupos de interés, además de buscar el establecimiento de nuevos contactos que mejoren el desempeño de nuestra actividad.

Valores

- La calidad de los servicios prestados a los/as pacientes y sus familiares.
- La transparencia en la gestión.
- La mejora continua.
- El trabajo con los grupos de interés.

Servicios

- Atención psicológica
- Dietética y nutrición
- Atención social
- Fisioterapia
- Orientación laboral
- Asesoría legal
- Ayuda a domicilio
- Plazas de diálisis
- Alojamiento
- Otras actividades para socios/as

Estructura orgánica

La Administración y Gobierno de la asociación corresponde a los siguientes órganos:

- La Asamblea General de todas las personas socias, debidamente convocada y constituida, representa la máxima autoridad en orden al gobierno y dirección de la asociación, gozando de la plenitud de poderes para la realización del objeto y cometidos de esta, y sus decisiones vincularán a todas las personas asociadas, incluso a los/as disidentes o ausentes sin perjuicio del derecho de impugnación que pudiera corresponderles.
- La Junta Directiva es el órgano ejecutivo de esta asociación y ejercerá la representación, dirección y administración de esta, correspondiendo a ella hacer cumplir los acuerdos aprobados por la Asamblea General. En la actualidad, la Junta Directiva de ALCER Giralda está compuesta por:
 - Presidente: Pablo Beca
 - Vicepresidente y Tesorero: Mario Sánchez.
 - Secretario: Eloy López.
 - Vicesecretario: Antonio Fuentes
 - Vocales: Isabel M^a Martín, Julia Mahindo, Teresa Seda, Mercedes Eslava y Francisco Franco.

Analizando la presencia de mujeres y hombres en este órgano, se destaca la presencia de 5 hombres y 4 mujeres, habiendo una presencia equilibrada de mujeres y hombres. No obstante, los cargos de mayor representación y responsabilidad están protagonizados por hombres.


En aquellas decisiones en las que por su naturaleza se requiera un asesoramiento técnico, la Junta Directiva estará asistida por las Comisiones y Asesorías Técnicas, que para tal fin se crean, las cuales presentarán el informe correspondiente.

II. Partes que conciertan el plan de igualdad

Por parte de la empresa, firma el presente plan el vicepresidente de la asociación Mario Sánchez Camargo, en virtud de la delegación otorgada para tal fin por la Junta Directiva.

Por parte de las personas trabajadoras, firma el presente plan la delegada de personal María del Carmen Rosendo Vázquez.


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 ALCER Giralda.

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

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente al centro de trabajo sito en Sevilla en C/ Luis Montoto, Pasaje Nebli s/n, local 3. 41018)



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.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 18 de julio de 2022 al 18 de julio de 2026.

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico.

• Fortalezas

- Se identifica estabilidad en la contratación de gran parte del equipo, especialmente en las trabajadoras, quienes presentan también una amplia trayectoria en la entidad.
 - No existen condiciones de trabajo con turnicidad, nocturnidad, horas extraordinarias u horas complementarias que pudieran tener un impacto negativo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Hay un compromiso por mantener un equilibrio de mujeres y hombres en la composición de los órganos de gobierno de la entidad (Junta Directiva), aunque sería interesante potenciar que haya mujeres también asumiendo los cargos de mayor representación y responsabilidad.
 - Se utiliza un lenguaje inclusivo y se cuida el uso de imágenes para no reproducir estereotipos o roles de género, aunque es preciso hacer una revisión más exhaustiva porque en ocasiones se utiliza el masculino como genérico.
- 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.
- Se compensan las horas dedicadas a la formación realizada fuera del horario laboral.
 - Todo el equipo cuenta con formación en materia de igualdad de género. Además, en los procesos de selección se valora que la persona candidata cuente con conocimientos en esta materia.
 - Estructura del equipo técnico horizontal.
 - Se desarrolla una evaluación del trabajo en base a objetivos.

- Los procesos de selección se desarrollan de forma participativa entre la Junta Directiva y el equipo técnico.
- Principales problemas y dificultades detectadas
 - No existen posibilidades de promoción, por las características de la propia organización y la actividad desarrollada.
 - No hay medidas específicas o un protocolo para la prevención, detección y atención ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - El Plan de Voluntariado no incorpora la perspectiva de género.
 - La mayoría del equipo presenta parcialidad de la jornada, presentando el único trabajador el menor número de horas de jornada semanal, lo que impacta en las diferencias salariales entre mujeres y hombres.
- Ámbitos prioritarios de actuación
 - Se podría trabajar en el desarrollo de un Plan de Formación en el que se incorporase la perspectiva de género, incluyendo actividades formativas en materia de igualdad, prevención y detección ante las violencias machistas, corresponsabilidad, entre otros contenidos. Estas formaciones irían dirigidas a todas las personas que forman parte de la organización (equipo técnico, Junta Directiva, voluntariado, etc.).
 - Seguir estudiando las necesidades de conciliación y aplicar metodologías de trabajo que se adecúen a las necesidades detectadas y promuevan la corresponsabilidad (estudios de cargas de trabajo, aplicación de trabajo por objetivos, trabajo compartido, etc.).
 - 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.
 - Sería interesante buscar estrategias para promover una mayor participación de hombres en las actividades de intervención social y en el equipo voluntario.
 - Potenciar la información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, así como seguir promoviendo una mayor concienciación ante la violencia de género.
 - Se pueden impulsar actividades en materia de igualdad, prevención de las violencias machistas y promoción de la corresponsabilidad con las personas usuarias o participantes de las actividades que se desarrollan desde la entidad.



V. Resultados de la auditoría salarial

La entidad rige sus salarios por lo determinado en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

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.

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

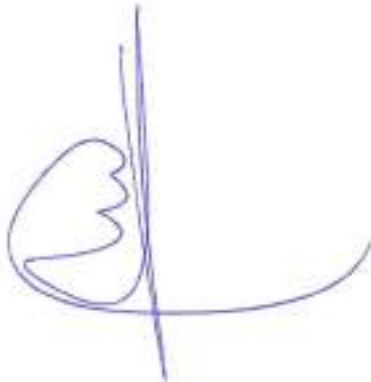
A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop on the left and a long horizontal stroke extending to the right.A smaller, more compact handwritten signature in blue ink, located in the lower-left area of the page.

Tabla 1
Resultados del SVPT – Ponderación de factores

BLOQUE	PESO BLOQUE	FACTOR	PESO FACTOR
CONOCIMIENTOS Y APTITUDES	35	Formación reglada	25
		Título habilitante	2
		Experiencia remunerada	10
		Experiencia equipo voluntariado en la organización	2
		Experiencia voluntariado 3er sector (otras organizaciones)	9
		Competencias digitales	10
		Competencias en Habilidades Sociales	20
		Competencias en Habilidades de Cuidado y Atención	20
		Idiomas	2
		TOTAL	100,0
ESFUERZO	20	Postura	25
		Esfuerzo mental	25
		Esfuerzo emocional	25
		Trabajo con pantallas	20
		Riesgo de accidente o riesgos físicos	5
		TOTAL	100,0
RESPONSABILIDAD	35	Complejidad técnica de las tareas	8
		Autonomía	5
		Toma de decisiones estratégicas	5
		Puestos de dirección	2
		Número de personas bajo su responsabilidad	5
		Gestión de proyectos	25
		Presupuesto gestionado y manejo de fondos	10
		Confidencialidad	10
		Atención a personas usuarias y beneficiarias	30
TOTAL	100,0		
CONDICIONES DE TRABAJO	10	Disponibilidad para viajar	5
		Trabajo en fines de semana y festivos	10
		Disponibilidad horaria	20
		Turnicidad	0
		Nocturnidad	0
		Jornada partida	15
		Aislamiento	0
		Polivalencia o definición extensa de obligaciones	50
		TOTAL	100,0
TOTAL BLOQUES	100		

Fuente: Resultados del SVPT de ALCER Giralda – marzo 2022

En la siguiente tabla se presentan los resultados del sistema de valoración de puestos de trabajo llevado a cabo, valorando los 5 puestos diferentes que estructuran la plantilla de ALCER Giralda:

Tabla 2
Resultados del SVPT – Puntuación de cada puesto

ID	Puesto	TOTAL PUNTOS
P001	Trabajador/a social	71,49
P002	Fisioterapeuta	67,44
P003	Psicólogo/a	67,99
P004	Administrativo/a	63,50
P005	Nutricionista	67,99

Fuente: Resultados del SVPT de ALCER Giralda – marzo 2022

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

- 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.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- 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.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

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

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.

- Complementos salariales y percepciones extrasalariales

En el periodo analizado se han asignado complementos de:

- Complemento personal
- CDCP-N1
- CDCP-N2

Sólo han tenido asignados complementos salariales un 80% de las trabajadoras y un trabajador.

- Salario base efectivo y equiparado y valor hora ordinaria de trabajo

En primer lugar, se ha calculado la media del salario base efectivo, proporcional al porcentaje de jornada, es decir, considerando las cuantías percibidas durante el periodo analizado.

Con el fin de poder hacer una comparativa sin que afecte la proporcionalidad de las jornadas parciales o el número de meses trabajados, se ha calculado el valor de una hora ordinaria de trabajo, pudiendo así comparar cuál sería la diferencia salarial entre mujeres y hombres independientemente del número de días trabajados o el porcentaje de jornada. También se ha calculado el salario equiparado, que correspondería a la cuantía total percibida si todo el equipo estuviera trabajando los 12 meses del periodo analizado con una jornada completa (100%).

Para ello, es preciso destacar que durante el año 2022:

- Un trabajador y una trabajadora se han incorporado en febrero, por lo que no han estado de alta durante el mes de enero y parte de febrero.
- Tres trabajadoras y un trabajador tienen jornada parcial, presentando el trabajador el menor número de horas semanales de jornada.

Seguidamente, se han calculado las diferencias entre la media de los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras, así como la brecha salarial (TV%). La brecha salarial es un cálculo que permite medir las diferencias expresadas en una tasa de variación porcentual comparando las retribuciones percibidas de los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla. Los resultados se expresan en un porcentaje, donde:

- El porcentaje igual a "0" expresa que no hay diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres.
- Si el porcentaje es mayor de 0%, indica que las mujeres tienen un salario menor que el de los hombres.
- Si el porcentaje es menor de 0%, indica que son los hombres quienes perciben un menor salario que las mujeres.

Según normativa vigente, es preciso estudiar, justificar y, en el caso de que no estén justificadas, desarrollar un plan de actuación para eliminar aquellas brechas que superen el 25%.

Analizando los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el total de las trabajadoras (5 mujeres) y el total de trabajadores (1 hombre), se observa que

hay una mayor percepción salarial por parte de las trabajadoras en cuanto al salario base efectivo, con una media de 16.735,1 €, frente a las percepciones del único trabajador. Esta diferencia se debe a que el único trabajador presenta el porcentaje de jornada más bajo de la plantilla, desarrollando una jornada de 10 horas semanales.

Calculada la brecha salarial de género, los resultados muestran una brecha salarial a favor de las trabajadoras de 198 puntos porcentuales en el salario base efectivo; y de 229,5 puntos porcentuales en el salario efectivo con complementos.

Calculando el valor medio de una hora ordinaria de trabajo, la brecha se reduce hasta los 6,6 puntos porcentuales, en favor de los trabajadores. Calculando el salario base equiparado, la brecha se reduce también hasta los 0,3 puntos porcentuales. Estas diferencias entre las cuantías analizadas muestran el impacto que tiene la parcialidad de la jornada del único trabajador en su percepción salarial.

En cuanto al análisis de la mediana, los resultados muestran una situación similar, con una mayor cuantía en el salario efectivo con y sin complementos en el caso de las trabajadoras. Calculando la mediana también se aprecia cómo esta brecha se reduce o elimina calculando el salario equiparado y el salario/hora.

La auditoría realizada tiene una vigencia de 4 años a partir, por lo que se extenderá hasta marzo de 2026.



VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de ALCER Giralda 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 ALCER Giralda 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:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir 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.

- Clasificación profesional

Objetivos:

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

- Formación:

Objetivos:

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

- Promoción profesional

Objetivos:

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

- 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 por razón de sexo:

Objetivos:

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
- Lenguaje y comunicación no sexista:

Objetivos:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.
- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

- Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.

- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).

- Violencia de género

Objetivos:

- Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Concienciar y formar a las personas de gestión de personal sobre los derechos laborales dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género.

- Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

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



VIII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1. Seguir trabajando para establecer procedimientos de selección de personal y de gestión de personas bajo los principios de igualdad, no discriminación, objetividad y transparencia: <ul style="list-style-type: none"> • Determinar con claridad los criterios que se evaluarán en la selección del personal para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso. • Excluir aspectos de contenido personal de las entrevistas de selección. 					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación. • Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Responsable de la selección de personal, delegado/a por la Junta Directiva.				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de procedimientos de selección y gestión de personal desde la perspectiva feminista. • Criterios empleados en el guion de entrevista • Valoración del uso de los procedimientos elaborados (manuales, plantillas, etc.). 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

1.2. Hacer uso del lenguaje no sexista y evitar sesgos de género, a través del uso de plantillas de publicación de anuncios y demandas de empleo en las ofertas de trabajo.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar un lenguaje no sexista en la publicación de ofertas de empleo 				
Área/s o persona/s responsable/s	Responsable de la selección de personal, delegado/a por la Junta Directiva.				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de ofertas publicadas utilizando la plantilla, sobre el total de ofertas. 				
Recursos necesarios	Plantilla de publicación de ofertas. Equipo responsable.				

1.3. Seguir incorporando como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación 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	Responsable de la selección de personal, delegado/a por la Junta Directiva.				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					X

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % 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.

1.4. Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.

Objetivos específicos	<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	Responsable de la selección de personal, delegado/a por la Junta Directiva.				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año. • % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo 				
Recursos necesarios	*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable.				

Handwritten signature and scribbles in blue ink.

<p>1.5. Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal presente en el equipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad. • En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por puesto funcional, categoría, grupo profesional y sexo. • Visibilizar a través de las RRSS la diversidad en la contratación y en el voluntariado. 					
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	Responsable de la selección de personal, delegado/a por la Junta Directiva.				
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>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	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) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

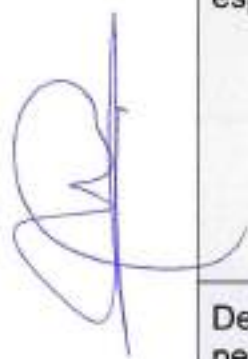
EJE 3: Formación

<p>3.1. Organizar y promover la formación de todo el equipo, promoviendo también la participación de la Junta Directiva, en la incorporación de la perspectiva de género 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 - 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	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva				
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. • 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	Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)				

3.2. Organizar y promover la participación en actividades formativas en materia de igualdad de todo el equipo y de la Junta Directiva de la entidad, abordando los siguientes contenidos, entre otros: <ul style="list-style-type: none"> - Corresponsabilidad - Masculinidades responsables - Prevención, detección, intervención y coordinación en casos de violencia de género - Dinámicas de participación en espacios de liderazgo, representación y toma de decisiones, evitando sesgos inconscientes de género. - Empoderamiento, autoestima y liderazgo para mujeres. <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	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X	X	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"> • Relación de los contenidos trabajados en cada curso • % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, 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	Canales internos y externos de comunicación Ordenador con conexión a internet Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)
---------------------	---

3.3.	Diseño de un plan de formación anual que recoja las necesidades formativas y para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de ALCER GIRALDA, detectadas desde el propio equipo y desde la Junta Directiva. Este plan de formación estará interrelacionado con el sistema de gestión del desempeño. Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentran disfrutando de medidas y permisos para la conciliación, tratando de desarrollar formaciones en horario laboral.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada. • Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios. • Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Responsable de personal, delegado/a por la Junta Directiva.				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan anual de formación diseñado anual. • Cuestionarios de necesidades formativas recogidos. • Enumeración de las formaciones anuales que incluye el Plan, indicando el nº de horas, el formato (online o presencial) y el horario. 				

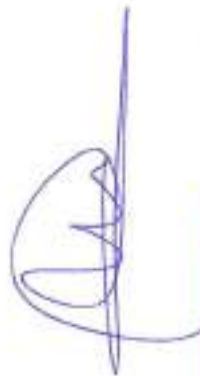



	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas, desagregado según sexo, que acceden a las formaciones según responsabilidades familiares y uso de medidas de conciliación. • Cuestionario de evaluación de las formaciones con indicadores que midan el impacto. • Resultados del impacto de las formaciones: <ul style="list-style-type: none"> ○ Utilidad de los contenidos en el desarrollo del puesto ○ Utilidad de los contenidos para el desarrollo profesional ○ Utilidad de los contenidos para la mejora de competencias transversales ○ Entre otros aspectos que permitan medir el impacto
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable</p> <p>Cuestionarios para la detección de necesidades formativas</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 a igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.</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	<p>Responsable de personal, delegado/a por la Junta Directiva.</p>				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				

Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<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 • N° de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio • Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional. 				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.				



4.2.	Elaborar un sistema de evaluación del desempeño anual, redactando y aprobando unas pautas objetivas y transparentes, de acuerdo con factores a tener en cuenta de cada puesto de trabajo, desde una perspectiva de género y adoptando metodologías que permitan realizar una evaluación 360° (equipo de profesionales, Dirección, Comisión Permanente...).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género. • Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Responsable de personal, delegado/a por la Junta Directiva Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento aprobado por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad • Seguimiento de la incorporación de las pautas o procedimiento en la evaluación del desempeño: herramientas utilizadas y valoración cualitativa del nuevo sistema. 			
Recursos necesarios	Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

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

5.1.	<p>Desarrollar una evaluación anual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora con relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación - Pautas para el desarrollo del teletrabajo - Herramientas de control - Recursos materiales - Seguridad y PRL - Trabajo en equipo y aislamiento - Conciliación y corresponsabilidad <p>En la recogida de respuestas se garantizará el anonimato y permitirá desagregar la información según sexo.</p>
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Garantizar la desconexión digital.
Departamento/s o	Responsable de personal, delegado/a por la Junta

persona/s responsable/s	Directiva 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 personas que responden a la evaluación según sexo y año. Necesidades detectadas Propuestas recogidas Propuestas implementadas 				
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento del teletrabajo. Ordenador con acceso a internet. Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online Equipo responsable.				

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Seguir promoviendo una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
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, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

EJE 7: Retribuciones

7.1.	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.				
Objetivos específicos	<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. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsable de personal, delegado/a por la Junta Directiva				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión realizada • Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
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.	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación. Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación.				
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 Responsable de personal, delegado/a por la Junta Directiva				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	

Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ○ Grado en el que mejora la conciliación ○ Grado en el que promueve la corresponsabilidad 				
Recursos necesarios	<p>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.</p> <p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

[Handwritten signature]

8.2.	Redactar y aprobar unas pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • 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				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

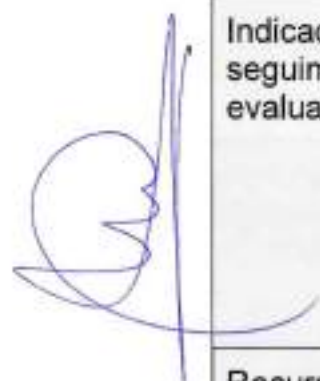
[Handwritten signature]

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Pautas de gestión del tiempo en reuniones redactadas y aprobadas por la Comisión de Seguimiento. • Nº y % de personas de la plantilla y de los órganos de gobierno de la entidad que reciben las pautas. • Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de gestión del tiempo en reuniones. 			
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

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

<p>9.1. Elaboración, aprobación y difusión de un protocolo que recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad.</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 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				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X				
Vigencia	X				
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo elaborado y aprobado por la Comisión de Seguimiento. • Difusión del protocolo al 100% de la plantilla. • Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado. 				
Recursos necesarios	<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>				




9.2.	<p>Formar al equipo responsable del protocolo, encargado de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.</p> <p>La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.</p>
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos

	de acoso.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que recibe formación sobre prevención y atención del acoso. Valoración de la formación. 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

9.3.	Incorporar en la ficha del empleado/a, una manifestación expresa de la responsabilidad de cada uno/a de los/as profesionales en garantizar un entorno laboral exento de acoso sexual y acoso por razón de sexo, fomentando un clima que anule cualquier conducta en este sentido.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. 				
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			
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y	<ul style="list-style-type: none"> Ficha del empleado/a revisada. 				

	guía.
Recursos necesarios	Guía para la comunicación inclusiva. Equipo responsable.

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. • Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la plataforma. 				
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. 				

	<ul style="list-style-type: none"> Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. Difusión del Plan al 100% de la plantilla y participantes de la Asamblea General.
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Establecer colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> 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				
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. 				
Recursos necesarios	Base de datos con entidades colaboradoras. Materiales para la realización de campañas y actuaciones.				



	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.
--	---

11.2. Seguir revisando desde la perspectiva de género y 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 ALCER GIRALDA, así como en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate.

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.

(Handwritten signature and scribbles)

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 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"> • N° de reuniones realizadas. • N° de personas que participan, según sexo y relación con ALCER GIRALDA. 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio. • Enumeración de herramientas elaboradas o adaptadas. • Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados. • Listado de cambios incluidos. • Enumeración de las bases de datos y proyectos en los que se desagregan los datos según sexo • Necesidades específicas detectadas según sexo • Análisis de cómo se están atendiendo estas necesidades específicas, en caso de haberlas • Informes de impacto de género de los proyectos.
Recursos necesarios	<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>Formato online: aplicación que permita reuniones por videollamada múltiple.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>

11.3.	Desarrollar actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, corresponsabilidad y prevención de las violencias machistas dentro del equipo y con las personas usuarias.				
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	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 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"> • N° de actividades realizadas • N° de personas que participan, según sexo. • Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas. • Propuestas de mejora. 			
Recursos necesarios	Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos. Materiales necesarios para desarrollar las actividades. Presupuesto en el caso de externalizarse. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

11.4. Revisión desde la perspectiva de género del Plan de Voluntariado.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • 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. • 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.). 				
Área/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
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Voluntariado revisado. Difusión del Plan de Voluntariado revisado al 100% del equipo. Valoración cualitativa de los cambios realizados.
Recursos necesarios	Plan de Voluntariado. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

EJE 12: Violencia de género

12.1.	Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento. Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. 				
Recursos necesarios	Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

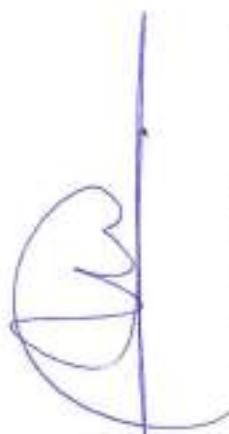
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1. Seguir revisando el Plan de Prevención de Riesgos Laborales garantizando que esta revisión se realice 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 las mismas.					
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				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación					
Vigencia					
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 e informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Plantilla de publicación de ofertas
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Cuestionarios para la detección de necesidades formativas
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño.
- Manuales para el establecimiento del teletrabajo
- Convenio Colectivo de referencia
- Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector
- Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones.
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Ficha del empleado/a
- Guía para la comunicación inclusiva.
- 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
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

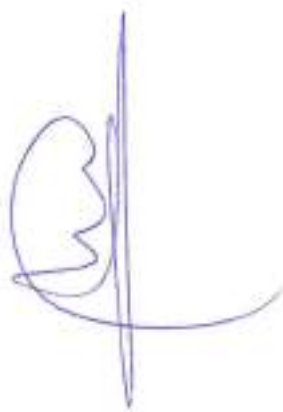


Humanos

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

Económicos

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



Plan de Igualdad – ALCER Giralda



X. Calendario

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1	1.1																
	1.2																
	1.3																

Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Mediocría	2022			2023			2024			2025			2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	1T	2T
1.4	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.														
1.5	Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal presente en el equipo: <ul style="list-style-type: none">• Ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad.• En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por puesto funcional, categoría, grupo profesional y sexo.• Visibilizar a través de las RRSS la diversidad en la contratación y en el voluntariado.														



Plan de Igualdad – ALCER Giralda

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



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Medida	2022				2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
3.2	<p>Organizar y promover la participación en actividades formativas en materia de igualdad de todo el equipo y de la Junta Directiva de la entidad, abordando los siguientes contenidos, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none">• Corresponsabilidad• Masculinidades responsables• Prevención, detección, intervención y coordinación en casos de violencia de género• Dinámicas de participación en espacios de liderazgo, representación y toma de decisiones, evitando sesgos inconscientes de género.• Empoderamiento, autoestima y liderazgo para mujeres. <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>																		

Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Medida	2022		2023			2024			2025			2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
3.3	Diseño de un plan de formación anual que recoja las necesidades formativas y para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de ALCER GIRALDA, detectadas desde el propio equipo y desde la Junta Directiva. Este plan de formación estará interrelacionado con el sistema de gestión del desempeño. Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentran disfrutando de medidas y permisos para la conciliación, tratando de desarrollar formaciones en horario laboral.													
4.1	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 infrarepresentado en todos los niveles de la entidad.													

Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Medida	2022		2023		2024		2025		2026			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
4.2	Elaborar un sistema de evaluación del desempeño anual, redactando y aprobando unas pautas objetivas y transparentes, de acuerdo con factores a tener en cuenta de cada puesto de trabajo, desde una perspectiva de género y adoptando metodologías que permitan realizar una evaluación 360º (equipo de profesionales, Dirección, Comisión Permanente, ...). Establecer medidas concretas de actuación para reducir y eliminar estos obstáculos.												
5.1	Desarrollar una evaluación anual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora con relación con: <ul style="list-style-type: none">• Canales de comunicación• Pautas para el desarrollo del teletrabajo• Herramientas de control• Recursos materiales• Seguridad y PRL• Trabajo en equipo y aislamiento• Conciliación y corresponsabilidad En la recogida de respuestas se garantizará el anonimato y permitirá desagregar la información según sexo.												



Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Medida	2022				2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
8.2	Redactar y aprobar unas pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).																		

Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Medida	2022		2023				2024				2025		2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
9	9.1 Elaboración, aprobación y difusión de un protocolo que recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad. El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. También contendrá medidas de prevención y concienciación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo. La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo. El protocolo anti-acoso abarcará a todo el equipo de personas trabajadoras realizando también difusión del documento.														

Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
9.2	<p>Formar al equipo responsable del protocolo, encargado de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.</p> <p>La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.</p>																
9.3	<p>Incorporar en la ficha del empleado/a, una manifestación expresa de la responsabilidad de cada uno/a de los/as profesionales en garantizar un entorno laboral exento de acoso sexual y acoso por razón de sexo, fomentando un clima que anule cualquier conducta en este sentido.</p>																
10.1	<p>Seguir cuidando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales. Para ello, se difundirá una guía del uso inclusivo del lenguaje y sobre comunicación con perspectiva de género.</p>																



Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
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.																
11.1	Establecer colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.																

Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Medida:	2022				2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
11.2	<p>Seguir revisando desde la perspectiva de género y medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Seguimiento se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en ALCER GIRALDA, así como en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate.</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.</p>																		
11.3	<p>Desarrollar actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, corresponsabilidad y prevención de las violencias machistas dentro del equipo y con las personas usuarias.</p>																		



FEDERACIÓN
MULIERES
PROGRESIVAS



VERIFICADO POR NUESTRO EQUIPO



Plan de Igualdad – ALCER Giralda



Nº	Medida	2022			2023			2024			2025			2026	
		3T	4T		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
11.4	Revisión desde la perspectiva de género del Plan de Voluntariado.														
Eje 12	12.1 Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.														
Eje 13	13.1 Seguir revisando el Plan de Prevención de Riesgos Laborales garantizando que esta revisión se realice 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 las mismas.														
Seguimiento del plan	Seguimiento del plan														
Evaluación del plan	Evaluación intermedia														
	Evaluación final														

XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del 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 ALCER Giralda.

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 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. Este seguimiento se realizará en formas de intercambios con las diferentes áreas y territorios, y revisión de los informes de actualización de estos sobre la implementación del Plan de Igualdad

Los informes harán referencia a la situación actual de ALCER Giralda 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 Comisión Permanente para su conocimiento y valoración de los logros y avances de ALCER Giralda en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- Evaluación:

La evaluación intermedia se realizará en el cuarto trimestre de 2023. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del cuarto 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.

- 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
Mario Sánchez Camargo	Vicepresidente
Carmen Rosendo Vázquez	Psicóloga

- Funciones de la Comisión de seguimiento:
 - Establecer reuniones semestrales de seguimiento.
 - Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
 - 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.
- Realizar un informe de seguimiento anual, 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 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 empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I 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 negociados 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 Sevilla, a 18 de julio de 2022.

Por la empresa



Mario Sánchez Camargo
Vicepresidente

Por las trabajadoras y trabajadores:



Carmen Rosendo Vázquez
Delegada de personal