

Convenio o Acuerdo: FERMAD VIVE CONTIGO
Expediente: 28/19/0241/2024
Fecha: 24/03/2024
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: MARIA ISABEL HIDALGO PORTERO
Código 28102822192024.

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO, SOBRE INSCRIPCIÓN Y REGISTRO, DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA FERMAD VIVE CONTIGO

Examinado el Plan de Igualdad **No** Acordado de la empresa FERMAD VIVE CONTIGO, en virtud del artículo 2.1f) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

Inscribir dicho Plan de Igualdad en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente registro y depósito del mismo.

Contra la presente resolución podrá interponerse RECURSO DE ALZADA ante la VICECONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,
SILVIA MARINA PARRA RUDILLA

*FIRMADO POR: SILVIA MARINA PARRA RUDILLA
AC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016
Firma Válida*

Calle Princesa nº 5
28008 Madrid
convenios.huelgas@madrid.org

Código DIR3 : A13028232



Plan de Igualdad

FERMAD VIVE CONTIGO

2024 - 2028



ASISTENCIA TÉCNICA



Índice

I. Introducción	4
II. Partes que conciertan el plan de igualdad	7
III. Ámbito personal, territorial y temporal	7
IV. Principales resultados del diagnóstico	9
V. Resultados de la auditoría salarial	12
VI. Ejes de actuación	15
VII. Objetivos del plan de igualdad	16
VIII. Medidas de actuación	20
EJE 1: Proceso de selección y contratación	20
EJE 2: Clasificación profesional	21
EJE 3: Formación	24
EJE 4: Promoción profesional	24
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	26
EJE 6: Infrarrepresentación femenina	30
EJE 7: Retribuciones	31
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	37
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista	39
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	42
EJE 12: Violencia de género	45
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género	47
IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación	48
X. Calendario	50
XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	571
XII. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	60
XIII. Aprobación y firma	615
XIV. Anexos: Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento	62

I. Introducción

Nombre o razón social	FERMAD VIVE CONTIGO
NIF	G78406550
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1986
Sector de actividad	8812
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024
Dimensión de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> • Personas trabajadoras: 9 <ul style="list-style-type: none"> • 8 mujeres • 1 hombre • Centro de trabajo: 1 (sede)
Domicilio social	C/ Conde de Romanones, 9, 28012 Madrid
Teléfono	913 69 44 48
Correo electrónico	fermad@fermad.org
Página web	https://fermad.org/
Fecha de aprobación del diagnóstico	18/12/2023

FERMAD es una plataforma integrada por 23 entidades con una finalidad común: buscar respuesta a las necesidades detectadas en el campo de las adicciones.

En su origen, atendiendo las diversas adicciones a sustancias y, desde 2013, incluyendo la atención a las adicciones sociales, adaptándonos a una realidad emergente en la sociedad.

Desde FERMAD ofrecen un apoyo a las diferentes **asociaciones** que trabajan en el ámbito de las adicciones con el objetivo de crear una red en la que se potencie el trabajo realizado a través del contacto diario con la realidad social de los barrios.

FERMAD considera que la **familia** desarrolla un importante papel dentro de cualquier proceso de adicción, pero que también necesita apoyo para afrontar las situaciones derivadas de la misma y que afectan a toda la estructura familiar. A lo largo de más de 35 años, la organización ofrece un apoyo y orientación a todas aquellas personas que tienen a alguien de su entorno cercano con un problema de adicción o sospecha de ello.

Se potencia también la labor del **voluntariado** con un papel importante dentro de la plataforma desde los orígenes de la misma, personas con un interés por compartir sus conocimientos y experiencias para ayudar en el campo de las adicciones a aquellos que lo necesitan.

Todo ello gracias a la labor desarrollada por el equipo de profesionales con una amplia experiencia y formación en el campo de las adicciones.

Misión:

La misión de FERMAD es el abordaje integral (biopsicosocial) y de calidad en el ámbito de los trastornos adictivos en la Comunidad de Madrid, en torno a los siguientes ejes de actuación:

- Promoción y potenciación del tejido asociativo en base a su participación e incidencia.
- Potenciación del papel de la familia como sistema básico de protección y aprendizaje, así como protagonista de su propio proceso.
- Acompañando a las personas en el proceso que desarrolla su autonomía respecto a la mejora de la calidad de vida.
- Fomento e implicación de la sociedad a través del voluntariado en adicciones como herramienta necesaria para desarrollo y proyección de FERMAD.

Visión:

FERMAD tiene como objetivo ser referente en adicciones en la Comunidad de Madrid, en base a su experiencia y participación interna entre sus entidades y externa con otras redes, promoviendo la visibilización tanto de la red como de la problemática y realizando incidencia política para influir en las decisiones y políticas públicas.

Valores:

- **Responsabilidad:** Entendida como la reflexión, orientación y valoración de las decisiones tomadas y asunción de las consecuencias de las mismas. Obliga además a ser claros y transparentes, explicando el qué y por qué de todas las acciones.
- **Compromiso:** “Compromiso Personal” hacia todas las personas destinatarias de los programas, a las cuales se ofrece una atención cercana y personalizada. Y “Compromiso Social” desde la participación y la incidencia para dar respuestas a las necesidades de las personas, de las entidades socias y de la sociedad en general en el ámbito de las adicciones.
- **Diversidad:** Respetando las diferencias individuales tanto de las personas como de las entidades y contando además con su experiencia en iguales condiciones.
- **Colaboración:** Trabajar en red y buscando la cooperación entre las entidades socias, pero también con los diferentes grupos de interés externos.

Ámbito de actuación:

El ámbito geográfico de actuación es autonómico de la Comunidad de Madrid.

II. Partes que conciertan el plan de igualdad

FERMAD Vive Contigo a 12 de julio de 2023 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, al no contar FERMAD con Representación Legal de las Personas Trabajadoras, para la constitución de la Comisión Negociadora se convocó a los sindicatos más representativos, tal y como establece la normativa.

A 12 de julio de 2023 la dirección de la entidad emite su primera comunicación a UGT y CCOO de Madrid para informarles del inicio del proceso de elaboración del Plan de Igualdad e invitarles a formar parte de la Comisión Negociadora para proceder a su diseño y negociación. Tras varias comunicaciones, la ausencia de respuesta por parte de CCOO y la negativa por volumen de trabajo por parte de UGT al llamamiento de negociación del Plan, se procede a constituir la Comisión Negociadora conformada por:

- 1 representante de la entidad:
 - Yolanda Valero Valdés (directora FERMAD)

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 FERMAD.

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

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente al centro de trabajo con el que cuenta la entidad en la ciudad de Madrid, ubicado en la C/ Conde de Romanones, 9, 28012, Madrid.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en

tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad. En ningún caso la vigencia del plan de igualdad superará un periodo mayor de 4 años.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 31/03/2024 al 31/03/2028.

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico:

- **Fortalezas**

- La entidad ha desarrollado sistemas de calidad y procedimientos que mejoran los procesos de gestión del personal, dotándose de herramientas para la objetividad y la transparencia de estos procesos: proceso de selección y contratación, fichas de descripción de puestos, plan de formación, plan de voluntariado, entre otros.
- Existe una alta representación de mujeres en puestos de responsabilidad y mayor nivel jerárquico.
- Se hace difusión interna de nuevas posibles vacantes y puestos de trabajo.
- Ante la posibilidad de nuevas contrataciones, se prioriza el aumento de horas o ampliación a jornada completas en aquellos casos con jornadas reducidas.
- Se tiene en cuenta como requisito a valorar en las nuevas incorporaciones la formación y/o experiencia en igualdad y género.
- La plantilla destaca por un elevado nivel de estabilidad (tanto por la antigüedad como por el bajo movimiento de personal).
- Se destaca una alta cualificación y nivel formativo en el equipo.
- Se compensan las horas dedicadas a la formación realizada fuera del horario laboral y se procura que se organice dentro de la jornada laboral.
- El 100% de la plantilla está formada en materia de igualdad de género, incluidos los mandos directivos.
- FERMAD cuenta con una guía en materia de conciliación, donde se recogen los principales permisos disponibles y el procedimiento a seguir para su uso. Dicha guía incorpora algunas mejoras con respecto al convenio de aplicación.
- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales incorpora de forma expresa la perspectiva de género, atendiendo al impacto diferencial en mujeres y hombres de los diferentes factores de riesgo identificados.
- Se ha elaborado un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Se utiliza un lenguaje inclusivo en toda la comunicación, tanto interna como externa.
- Existe una apuesta por parte de FERMAD en integrar la perspectiva de género como eje transversal en la entidad.
- La percepción de la plantilla sobre la gestión en materia de igualdad por parte de la entidad es muy positiva, destacando también por un elevado nivel de sensibilización sobre la igualdad de género.
- **Principales problemas y dificultades detectadas**
 - No hay procedimientos de promoción, evaluación del desempeño o planes de carrera formalmente definidos.
 - La entidad no cuenta con un protocolo de desconexión digital.
 - Es preciso revisar el protocolo para la prevención, detección y atención ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, adaptado a la nueva normativa.
- **Ámbitos prioritarios de actuación**
 - Mantener la revisión y actualización de todos los protocolos de la entidad desde la perspectiva de género (incluyendo la valoración de puestos de trabajo).
 - Hacer especial hincapié en incorporar a la política del personal medidas de gestión y fidelización del talento.
 - Seguir apostando por la contratación indefinida y la posibilidad de ampliación de la jornadas y conversión de las jornadas parciales a jornadas completas, siempre y cuando sea posible, con el fin de garantizar la estabilidad de la plantilla y mejorar las condiciones laborales.
 - Establecer mecanismos de formación continua y sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad, incluida la formación técnica (como por ejemplo formulación y gestión de proyectos con perspectiva de género o indicadores de género).
 - Realizar un diagnóstico de las necesidades de conciliación y actualizar periódicamente la guía sobre permisos.
 - Podría valorarse una mayor flexibilidad de horario y aumento de los días de teletrabajo.
 - Elaborar un protocolo de desconexión digital.
 - Seguir trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, así como en la detección de necesidades y en la medición del impacto de género de las actuaciones que se desarrollan desde la organización. También se recomienda continuar incorporando un enfoque

interseccional en todos los aspectos relacionados con la problemática de las adicciones. Para ello, se puede desarrollar un trabajo sistematizado y planificado de revisión y desarrollo de los proyectos, manteniendo un seguimiento de cómo se está incorporando la perspectiva de género e interseccional.

- Fomentar la participación en campañas y acciones de sensibilización, así como la colaboración con otras instituciones y entidades, en la promoción de la igualdad de género y perspectiva interseccional en el ámbito de las adicciones.

V. Resultados de la auditoría salarial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Una vez establecido el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y aplicada la perspectiva de género en los diferentes factores, se han puntuado todos los puestos de trabajo de la entidad teniendo en cuenta la diferenciación de sus funciones y responsabilidades, de acuerdo con los factores previamente definidos y abstrayéndose de la persona o personas que actualmente ocupan los puestos (pues evaluamos el puesto, no a quien lo ocupa).

- **Diagnóstico retributivo:**

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

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

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

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

A la vista de los datos extraídos, se observa la inexistencia de brechas salariales, tanto si medimos los importes según la clasificación profesional como en puestos de igual valor. Podemos resaltar las siguientes conclusiones principales:

- **Retribuciones medias:**

Las retribuciones medias durante el año 2022 fueron de 24.753€ para las mujeres y de 7.297€ para los hombres. Si tenemos en cuenta las reducciones de jornadas y el periodo de tiempo trabajo, equiparando los importes al 100% de las jornadas y a año completo trabajado, los importes equiparados promedios para las mujeres durante el 2022 fueron de 31.581€ y de 24.914€ para los hombres.

No existe ningún tipo de brecha salarial (negativa para las mujeres) en ninguna categoría profesional ni en ninguna de las agrupaciones de los puestos de igual valor. La brecha es inexistente tanto en el salario base como en los complementos y percepciones extrasalariales.

En todo caso, las diferencias detectadas entre los importes percibidos por mujeres y hombres se deben a que durante el periodo analizado (2022), dos de los tres trabajadores tuvieron un contrario con una duración inferior a los 12 meses, por lo que los importes efectivos son mucho menores con respecto a las mujeres, disminuyendo significativamente esta diferencia al equiparar el periodo trabajado (anualización).

- **Representación de mujeres en puestos de mayor valor:**

Como se ha comentado anteriormente, en FERMAD los puestos de mayor responsabilidad, el de dirección y coordinación, están ocupados por mujeres. Además, los puestos más valorados según el SVPT están también feminizados.

- **Estabilidad de la plantilla:**

Tal y como se ha indicado en el diagnóstico, la plantilla de FERMAD destaca por un elevado nivel de estabilidad, ya que se han producido escasos movimientos del personal en los últimos años y la media de antigüedad en la organización es de 10 años.

- **Parcialidad del equipo:**

Casi la mitad del equipo cuenta con una jornada parcial, por lo que se recomienda seguir apostando por la ampliación de las jornadas o conversión a jornadas completas siempre y cuando sea posible, tanto por las vías de financiación como por las necesidades de organización de la entidad. De igual forma, sería interesante estudiar y analizar el impacto de la parcialidad en las cargas de trabajo y posibles consecuencias en la organización interna del equipo.

VI. Ejes de actuación

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



1	Proceso de selección y contratación
2	Clasificación profesional
3	Formación
4	Promoción profesional
5	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6	Infrarrepresentación femenina
7	Retribuciones
8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10	Lenguaje y comunicación no sexista
11	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
12	Violencia de género
13	Salud laboral desde la perspectiva de género

VII. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

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

Objetivos Específicos:

Proceso de selección y contratación

Objetivos:

- Favorecer y fomentar la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Evitar la parcialidad de la jornada.
- Evitar la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que pudieran 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

Objetivo:

- Evitar 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.
- 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.
- Favorecer la promoción y desarrollo profesional del equipo de la entidad.
- Atraer y fidelizar el talento y seguir ofreciendo servicios de calidad.

Condiciones de trabajo

Objetivo:

- Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual.
- 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.
- Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto a las condiciones de trabajo y funcionamiento interno del equipo de trabajo y la entidad.
- Favorecer la estabilidad y compromiso por parte de la plantilla con respecto a la entidad.
- Identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto.

Infrarrepresentación femenina

Objetivo:

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

Retribuciones

Objetivos:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva: RD 902/2020.
- Identificar posibles brechas salariales y llevar un registro comparativo de las diferencias en los importes salariales (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales).

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

Objetivo:

- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Objetivos:

- Adaptar a los avances normativos actuales el marco de referencia de la asociación en el ámbito de la gestión y prevención del acoso.
- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

Lenguaje y comunicación no sexista

Objetivos:

- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

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

Violencia de género

Objetivos:

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

Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

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

VIII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Seguir priorizando, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, el aumento de horas en las jornadas parciales o la transformación a jornadas completas del equipo. 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"> Favorecer y fomentar la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo. Evitar la parcialidad de la jornada. 				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Junta Directiva 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo. Nº y tipo de contratos y jornadas convertidas, desagregado por sexo y año. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> *Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable. 				

1.2.	Trazar estrategias para ampliar las líneas de financiación que permitan ampliar las jornadas del equipo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que pudieran existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores. 				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Junta Directiva 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia y medidas de financiación y captación de fondos diseñadas. Evolución de la financiación anual. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Ordenador con acceso a internet Equipo responsable. 				

EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Actualizar periódicamente el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo (SVPT). En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se 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	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Comisión de Seguimiento 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo elaborado y revisado anualmente. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta - Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT). • Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo. • Organigrama. • Ordenador con acceso a internet. • Equipo responsable. 				

2.2.	Actualización periódica de los Perfiles de Puestos de Trabajo, incluyendo los resultados principales de la Valoración de Puestos de Trabajo e información relativa del nivel jerárquico en la entidad y grupo profesional según convenio, así como el rango salarial y la
------	---

asignación de complementos salariales según las funciones de cada puesto.					
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	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Comisión de Seguimiento 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo actualizadas. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo. • Herramienta - Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT). • Organigrama. • Convenio Colectivo. • Ordenador con acceso a internet. • Equipo responsable. 				

EJE 3: Formación

3.1.	Seguir organizando y promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Comisión de Seguimiento 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. Nº de personas del equipo de voluntariado formadas, desagregado por sexo. Enumeración de los contenidos abordados. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): valoración en puntuación media y valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Formación Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita) 				

EJE 4: Promoción profesional

4.1.	<p>Ante nuevas vacantes, dar prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario, siempre que se cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad. También se priorizará a personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad. Siempre que sea posible, se realizará la comunicación interna de las vacantes con una antelación de una semana, previa a la difusión externa.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que pudieran existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores. • Atraer y fidelizar el talento y seguir ofreciendo servicios de calidad. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Junta Directiva 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas. • % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas. • Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio. • Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación interna y externa habituales. • Equipo responsable. 				

4.2.	Actualizar y aprobar el sistema de evaluación del desempeño, de acuerdo con factores que permitan realizar una evaluación clara de cada puesto de trabajo (como por ejemplo la evaluación a 360 grados), desde una perspectiva de género y adoptando metodologías que permitan introducir mejoras y/o adaptar las condiciones necesarias.				
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. • Atraer y fidelizar el talento y seguir ofreciendo servicios de calidad. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Junta Directiva 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento aprobado por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Junta Directiva. • Seguimiento de la incorporación de las pautas o procedimiento en la evaluación del desempeño: herramientas utilizadas y valoración cualitativa del nuevo sistema. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • 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>Elaborar un plan de desconexión digital en cumplimiento con la normativa (Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales). Dicho plan incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.). - Mecanismos que limiten las comunicaciones y coordinaciones fuera del horario habitual y a través de dispositivos móviles personales. 				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual. 				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Junta Directiva 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de desconexión digital elaborado y difundido entre toda la plantilla (sí/no). 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con acceso a internet. • Equipo responsable. 				

5.2.	<p>Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del teletrabajo y de la aplicación de metodologías mixtas, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. adaptándose a la normativa vigente.</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. 				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Junta Directiva 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo de teletrabajo redactado y aprobado. Difusión del protocolo o plan al 100% de la plantilla que teletrabaja. Nº de personas trabajadoras con metodología de teletrabajo, según sexo y año. Resultados de la evaluación de la implementación del teletrabajo. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable. 				

5.3.	Realizar un estudio sobre clima laboral y cargas de trabajo.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto a las condiciones de trabajo y funcionamiento interno del equipo de trabajo y la entidad.

	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer la estabilidad y compromiso por parte de la plantilla con respecto a la entidad. Identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto. 				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Junta Directiva 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que participan en la encuesta de clima laboral desagregadas por sexo. Valoración cuantitativa (medias) y cualitativa de la percepción de las personas trabajadoras. Listado de medidas propuestas e implementadas tras los resultados de la encuesta. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> 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 la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Asamblea y Junta Directiva), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones (mínimo un 40%). 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Junta Directiva Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

EJE 7: Retribuciones

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

	<p>hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020.
<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta Excel de Registro Retributivo. • Modelo informe de auditoría. • Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos. • Equipo responsable.

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

8.1.	<p>Llevar a cabo un diagnóstico de necesidades en materia de conciliación a través de una encuesta y la celebración de reuniones de coordinación, así como individuales, para analizar las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación, con especial atención a las jornadas parciales.</p> <p>Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el equipo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que participan en el diagnóstico y % sobre el total de la plantilla, desagregado por sexo. Resultados de la encuesta, desagregados por sexo. 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 				

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

8.2.	Actualizar y difundir periódicamente el “Manual de vacaciones, permisos y licencias” incluyendo las novedades legislativas y las nuevas medidas que se adopten en materia de conciliación desde FERMAD.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer y promocionar las medidas de conciliación, adaptándose a las necesidades de la plantilla. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Junta Directiva Comisión de Seguimiento 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de versiones actualizadas del Manual. Nº de nuevas medidas o novedades legislativas en materia de conciliación incorporadas. Difusión del documento al 100% de la plantilla y canales de difusión. Nº de personas que solicitan permisos en materia de conciliación, desagregados por sexo. Nº de personas que se acogen a las distintas medidas de conciliación, desagregados por sexo y cruzando los dato con otras variables como: tipo de permiso, tipo de contrato, edad, situación familiar, etc. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Convenio colectivo de referencia. Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras. Normativa vigente en materia de conciliación. Manuales en materia de conciliación. Manual de vacaciones, permisos y licencias. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable. 				

8.3.	Desarrollo de campañas dirigidas a la plantilla en general y al equipo de voluntariado sobre conciliación y corresponsabilidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> 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 de la plantilla. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Canales utilizados Nº de campañas Contenidos abordados 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable. 				

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

9.1.	<p>Actualización y adaptación del protocolo de actuación y prevención del acoso siguiendo la normativa vigente.</p> <p>Se podrá tomar como modelo de referencia el protocolo del Ministerio de Igualdad “para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral”.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar a los avances normativos actuales el marco de referencia de la asociación en el ámbito de la gestión y prevención del acoso. Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Junta Directiva Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo actualizado y aprobado por la Comisión de Seguimiento y Junta Directiva. Difusión del protocolo al 100% de la plantilla. Nº de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. 				

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Equipo responsable. |
|--|---|

EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	Seguir cuidando y revisar el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. • Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Comisión de Seguimiento • Equipo Técnico 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque. • Decálogo de Comunicación elaborado. • Decálogo difundido al 100% del equipo 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo responsable. • Ordenador con acceso a internet. 				

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados,
-------	--

	incluyendo un apartado específico en la memoria de actividades anual, así como diseñando y publicando contenidos específicos en la página web y RRSS.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.). Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente. Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Departamento o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del Plan de Igualdad en la página web. Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. Difusión del Plan al 100% de la plantilla y participantes de la Asamblea General. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable. 				

10.3.	Continuar contribuyendo a la visibilización de referentes en igualdad en el sector de las adicciones, a través de campañas de comunicación y otras actuaciones; visibilizando las realidades y problemáticas de la intersección entre género y adicciones.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas realizadas. Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas. Propuestas de mejora. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Materiales necesarios para desarrollar las campañas. Presupuesto en el caso de externalizarse o precisarse. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable. 				

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Seguir generando y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas, así como crear redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género, tanto en el equipo como durante la intervención con la población destinataria de los programas y servicios de FERMAD.				
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	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora. Listado de actuaciones desarrolladas. Impacto de estas actuaciones o campañas 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> 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 aplicar el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las
-------	---

	<p>actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Seguimiento se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en la entidad, en los proyectos y servicios, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Estos espacios tendrán también como finalidad generar indicadores comunes para incorporar esta perspectiva y medir el impacto de género de los proyectos. Se invitará al voluntariado a participar en estos espacios.</p> <p>Con este objeto, se seguirán desagregando los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaja en la entidad según sexo, analizando las posibles diferencias en los resultados que puedan existir entre mujeres y hombres. Identificar posibles diferencias en las necesidades de la población destinataria de los proyectos según sexo y analizar cómo se están atendiendo, estableciendo objetivos específicos y actividades concretas en los proyectos.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de reuniones realizadas. • Nº de personas que participan en las reuniones, según sexo y relación con la entidad. 				

	<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. • Enumeración de las bases de datos y proyectos en los que se desagregan los datos según sexo. • Necesidades específicas detectadas según sexo. • Análisis de cómo se están atendiendo estas necesidades específicas, en caso de haberlas. • Informes de impacto de género de los proyectos.
<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales. • Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales. • Formato presencial: espacio adecuado para mantener reuniones. • Ordenador con acceso a internet. • Equipo responsable.

EJE 12: Violencia de género

12.1.	Elaboración y difusión de un documento sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. • Visibilizar y dar a conocer los derechos laborales de las víctimas de violencia de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Junta Directiva • Comisión de Seguimiento 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento elaborado y difundido al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género. • Ordenador con acceso a internet. • Equipo responsable. 				

12.2.	Campañas, actividades y proyectos de incidencia social y política sobre las distintas expresiones de las violencias machistas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover la sensibilización y prevención de las violencias machistas a través de la realización de campañas de prevención y sensibilización. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Comisión de Seguimiento 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº, naturaleza de la actividad y temáticas trabajadas en las actuaciones ante las violencias machistas. Nº de alianzas establecidas. Valoración cualitativa y cuantitativa del alcance e impacto de las actuaciones. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable. 				

EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	<p>Seguir priorizando la incorporación de la perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras (embarazo, lactancia, salud menstrual), la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes, incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de estas. - El acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo laboral. - Riesgos psicosociales asociados a los trabajos de intervención social directa con personas en riesgo de exclusión (ansiedad, sobrecarga emocional, fatiga mental, exposición a situaciones de violencia, etc.) - El uso del lenguaje inclusivo. 				
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	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa externa responsable de PRL. • Equipo responsable. • Plan de Prevención de Riesgos Laborales. 				

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

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

MATERIALES:

- Ordenadores con acceso a internet.
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Aplicación para realizar encuestas online.
- Canales de difusión de ofertas de empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, etc.).
- Canales de comunicación interna y externa habituales.
- Materiales necesarios para desarrollar las actividades.
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones.
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.
- Procedimientos de Recursos Humanos.
- Herramienta Registro Retributivo.
- Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).
- Plan de Formación.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Herramientas y aplicaciones informáticas para la sistematización de la información sobre la gestión del personal.
- Convenio Colectivo de referencia.

HUMANOS:

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

ECONÓMICOS:

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

X. Calendario

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
EJE 1	1.1.	Seguir priorizando, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, el aumento de horas en las jornadas parciales o la transformación a jornadas completas del equipo. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	1.2.	Trazar estrategias para ampliar las líneas de financiación que permitan ampliar las jornadas del equipo.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 2	2.1.	Actualizar periódicamente el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo (SVPT). En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	2.2.	Actualización periódica de los Perfiles de Puestos de Trabajo, incluyendo los resultados principales de la Valoración de Puestos de Trabajo e información relativa del nivel jerárquico en la entidad y grupo profesional según convenio, así como el rango salarial y la asignación de	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
		complementos salariales según las funciones de cada puesto.																					
EJE 3	3.1.	Seguir organizando y promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 4	4.1.	Ante nuevas vacantes, dar prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario, siempre que se cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	4.2.	Actualizar y aprobar el sistema de evaluación del desempeño, de acuerdo con factores que permitan realizar una evaluación clara de cada puesto de trabajo (como por ejemplo la evaluación a 360 grados), desde una perspectiva de género y adoptando metodologías que permitan introducir mejoras y/o adaptar las condiciones necesarias.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 5	5.1.		Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028							
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
				T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T				
		Elaborar un plan de desconexión digital en cumplimiento con la normativa (Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales).	Evaluación											X								X					
		Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del teletrabajo y de la aplicación de metodologías mixtas, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. adaptándose a la normativa vigente.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
			Seguimiento					X						X				X				X					
				Evaluación										X								X					
		Realizar un estudio sobre clima laboral y cargas de trabajo.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
			Seguimiento					X						X			X										
				Evaluación					X								X										
EJE 6	6.1.	Seguir promoviendo la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Asamblea y Junta Directiva), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
			Seguimiento					X							X			X					X				
			Evaluación												X								X				

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028				
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	
		responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.																						
EJE 7	7.1.	Actualizar anualmente el registro retributivo y revisar la política retributiva de la entidad a través de un informe retributivo con carácter anual. En concreto, se llevará a cabo una revisión periódica de las fuentes de fijación de los salarios, así como la asignación de las retribuciones y los complementos salariales, a través de criterios objetivos y transparentes, para garantizar el principio de igualdad retributiva y reducir las brechas salariales.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
			Seguimiento					X				X				X				X				
			Evaluación								X									X				
EJE 8	8.1.	Llevar a cabo un diagnóstico de necesidades en materia de conciliación a través de una encuesta y la celebración de reuniones de coordinación, así como individuales, para analizar las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación, con especial atención a las jornadas parciales.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
			Seguimiento					X				X				X				X				
			Evaluación								X									X				
8.2.	Actualizar y difundir periódicamente el “Manual de vacaciones, permisos y licencias” incluyendo las novedades legislativas y las nuevas medidas que se adopten en materia de conciliación desde FERMAD.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
		Seguimiento					X				X				X				X					
		Evaluación								X									X					

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
	8.3.	Desarrollo de campañas dirigidas a la plantilla en general y al equipo de voluntariado sobre conciliación y corresponsabilidad.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 9	9.1.	Actualización y adaptación del protocolo de actuación y prevención del acoso siguiendo la normativa vigente.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 10	10.1.	Seguir cuidando y revisar el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 10	10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, incluyendo un apartado específico en la memoria de actividades anual, así como diseñando y publicando contenidos específicos en la página web y RRSS.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
	10.3.	Continuar contribuyendo a la visibilización de referentes en igualdad en el sector de las adicciones, a través de campañas de comunicación y otras actuaciones; visibilizando las realidades y problemáticas de la intersección entre género y adicciones.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 11	11.1.	Seguir generando y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas, así como crear redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género, tanto en el equipo como durante la intervención con la población destinataria de los programas y servicios de FERMAD.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	11.2.	Seguir revisando desde la perspectiva de género y aplicar el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 12	12.1	Elaboración y difusión de un documento sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	12.2	Campañas, actividades y proyectos de incidencia social y política sobre las	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Seguimiento							X				X				X				X				

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

XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

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

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

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

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

- **Seguimiento:**

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

Los informes harán referencia a la situación actual de FERMAD y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados.

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

- **Evaluación:**

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

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

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

El seguimiento y evaluación por realizar medirán como mínimo:

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

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

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

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

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

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán aprobados en las reuniones de la Comisión de Seguimiento, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones.

Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
- Redactar y actualizar el informe de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final.