

2021 - 2025

# PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES



Plataforma de ONG  
de Acción Social

FINANCIADO POR:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, CONSUMO  
Y BIENESTAR SOCIAL



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA

**mi** FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS



# Índice

---

I. Introducción.....	3
II. Comisión de Igualdad.....	5
III. Vigencia .....	6
IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad ..	7
V. Ejes de actuación.....	15
VI. Objetivos del Plan de Igualdad .....	15
VII. Ejes de actuación y medidas .....	18
EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad .....	18
EJE 2: Proceso de selección y Contratación.....	20
EJE 3: Promoción profesional e infrarrepresentación femenina.....	21
EJE 4: Retribuciones.....	22
EJE 5: Formación.....	24
EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	25
EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	28
EJE 8: Comunicación .....	29
EJE 9: Condiciones de trabajo .....	30
VIII. Calendario .....	31
IX. Seguimiento y evaluación .....	41

## 1. Introducción

La Plataforma de ONG de Acción Social (POAS) es una organización de ámbito estatal, privada, aconfesional y sin ánimo de lucro que trabaja para promover el pleno desarrollo de los derechos sociales y civiles de los colectivos más vulnerables y desprotegidos de nuestro país y fortalecer el Tercer Sector de Ámbito Social.

En el año 2019, la Plataforma de ONG de Acción Social ha estado integrada por las 35 organizaciones no gubernamentales, confederaciones, federaciones y redes estatales más representativas de nuestro país, que han realizado 14.830.146 atenciones y han contado con la colaboración de 3.503.726 personas socias, 410.994 personas voluntarias y 105.894 trabajadores y trabajadoras. La Plataforma, declarada de Utilidad Pública el 6 de febrero de 2007, forma parte de importantes organizaciones internacionales.

## MISIÓN

- La Misión de la Plataforma de ONG de Acción Social consiste en defender los derechos de los grupos y personas más desfavorecidos, promover la participación en el ámbito de la Acción Social, generar cambio social, representar a sus organizaciones ante los poderes públicos y liderar a éstas en torno a un proyecto compartido.

## VISIÓN

- La visión de la Plataforma de ONG de Acción Social es ser una organización de referencia para las entidades del Tercer Sector de Acción Social de forma que encuentren en nuestra organización un cauce que multiplique los efectos positivos de la acción social gracias a que:
- Han alcanzado el estatus de Agente Social.
- Son un referente e interlocutor reconocido ante la sociedad civil, ante las Administraciones Públicas y ante las propias ONG de Acción Social.
- Lideran el reconocimiento, el desarrollo, la vertebración y la cohesión del Tercer Sector de Acción Social.
- Son independientes y tienen más representatividad.

## VALORES

- Solidaridad. Responsabilidad compartida entre las organizaciones con los colectivos y personas más desfavorecidos.
- Transparencia. Rendición de cuentas y garantía de acceso a la información a las organizaciones miembros, a las administraciones públicas y a la sociedad.
- Pluralidad. Reconocimiento de la diversidad en el seno de la organización, que garantiza su representatividad a través del intercambio mutuo, la democracia interna, la participación y el voluntariado.
- Independencia jerárquica, funcional e institucional con respecto a los poderes públicos, económicos y sociales.
- Igualdad. Justicia social y no discriminación, para la construcción de una sociedad en la que todas las personas tengan su espacio social.
- Compromiso con la transformación social, la orientación a las personas, la reivindicación, la defensa de los derechos y la adaptación al cambio para satisfacer las necesidades y expectativas de los destinatarios de la acción.
- Coherencia entre los acuerdos adoptados y la capacidad de su cumplimiento de manera honesta y responsable.

## OBJETIVOS

- Promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud de las personas.
- Contribuir a la inclusión y cohesión social y luchar para combatir las situaciones de marginación y discriminación social.
- Defender los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los sectores más vulnerables.
- Mejorar el Tercer Sector de Ámbito Social.
- Favorecer su articulación en el ámbito estatal y autonómico.
- Fomentar la calidad en los programas, servicios y actuaciones de sus entidades miembros.
- La promoción de la plena igualdad entre el hombre y la mujer en todos los campos de actuación de la Plataforma.

## UBICACIÓN

La Plataforma de ONG de Acción Social está situada en la C/ Tribulete, 18, 1ª planta de Madrid.

## II. Comisión de Igualdad

La Plataforma de ONG de Acción Social, el 20 de agosto de 2020 firmó el **Compromiso de la Dirección** para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiendo constituido el 19 de julio de 2020 una Comisión de Igualdad, conformada por cuatro personas: dos representantes de la entidad y dos de la propia plantilla. La **Comisión** podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

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

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

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

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

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

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

### III. Vigencia

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la

elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria. Siendo este el caso de **Plataforma de ONG de Acción Social**.

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

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

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



### Datos de personal

Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando ambos grupos concentran entre el 40 y el 60% del total, se observa que la plantilla de Plataforma de ONG de Acción Social es una **entidad feminizada**, siendo un 87,5% (7 trabajadoras netas) mujeres y un 12,5% (1 trabajador neto) varones.

La plantilla de Plataforma de ONG de Acción Social se concentra en el tramo de edad de entre 46 y 55 años en un 37,5%, y entre los 30 y 45 años en idéntico porcentaje. Asimismo encontramos a trabajadores/as entre los 20 y los 29 años (12,5%) y de 56 años o más (12,5%).







### Tipo de contrato

El 50% de las personas trabajadoras en la Plataforma de ONG de Acción Social tienen un **contrato indefinido** a jornada completa. Por otro lado, existe un 12,5% que mantiene la contratación indefinida pero a tiempo parcial. También con un 37,5% existe plantilla con contrato temporal a tiempo completo. Por tanto, destaca que hay un alto porcentaje de la plantilla con contrato indefinido.

Cuando **desagregamos estos datos por sexo** observamos que el único trabajador neto y el 42,9% de las trabajadoras se encuentran en la modalidad contrato indefinido a tiempo completo. Existe otro 42,9% de mujeres que son temporales a tiempo completo y un 14,3% de las mismas con contratación



	<p>indefinida a tiempo parcial.</p>
 <p><b>Tiempo de trabajo</b></p>	<p>Si consideramos la jornada laboral de la plantilla de la POAS, hay ocho trabajadores/as, el único trabajador hombre y seis trabajadoras mujeres, que desarrollan <b>una jornada de 36 a 40 horas semanales</b>. El restante 14,3% de las mujeres trabajadoras (una trabajadora neta que representa el 12,5 % del total del personal contratado) posee una jornada de entre 31 a 35 horas semanales.</p> <p>La Plataforma de ONG de Acción Social <b>no tiene turnos de trabajo</b> establecidos más allá del cumplimiento de la propia jornada laboral, destacando que la parcialidad es escasa y que la gran mayoría de la plantilla está a jornada completa.</p>
 <p><b>Antigüedad</b></p>	<p>En cuanto a la <b>antigüedad de la plantilla</b>, el 37,5 de la misma lleva trabajando en la POAS de 10 a 20 años. Encontramos un 12,5% con una antigüedad de 5 a 10 años y un 25% de 3 a 5 años. Además, y con un idéntico 12,5% encontramos la plantilla distribuida en las franjas de 1 a 3 años y desde hace menos de 6 meses contratada en la plataforma.</p> <p><b>Desagregados</b> los datos por sexo se observa que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% de la plantilla masculina tiene una antigüedad de 10 a 20 años, como el 28,6% de la femenina.</li> <li>- Las cinco trabajadoras netas restantes se reparten en las franjas de antigüedad de 5 a 10 años (14,3%), de 3 a 5 años (28,6%), de 1 a 3 años (14,3%) y de menos de 6 meses (14,3%).</li> </ul>
 <p><b>Estudios</b></p>	<p>Una amplia mayoría de la plantilla de la Plataforma de ONG de Acción Social tiene <b>estudios</b> universitarios, en concreto el 85,7% de las mujeres y el 100% de los hombres.</p>
 <p><b>Niveles jerárquicos,</b></p>	<p><b>Nivel jerárquico:</b></p> <p>En Plataforma de ONG de Acción Social existen 4 niveles jerárquicos: Auxiliar administrativa, Técnicas de proyectos, Responsables de proyectos y Dirección.</p>



## departamentos y categorías

La plantilla se distribuye concentrando un 50% en el equipo técnico, y el 25% de Responsable de Departamento. Hay un 12,5% como Auxiliar administrativo y el mismo porcentaje en el nivel jerárquico de Dirección.

Teniendo en cuenta la distribución de la plantilla según **nivel jerárquico y sexo**, los resultados muestran que el 57% de las trabajadoras son Técnicas de proyectos, y que el resto se distribuye con un 14,3% en los niveles de Auxiliar administrativo, Responsable de Proyecto (donde se encuentra el único hombre de la Plataforma ) y en Dirección.

### Departamentos:

En la Plataforma de ONG de Acción Social existen 5 **departamentos**: Plan Estratégico y Transparencia, Administración y Financiero, Estudios, Secretaría y Comunicación. Al haber 8 personas en la plantilla y existir 5 departamentos diferentes se puede deducir que gran parte de las áreas están formadas por una única persona, exceptuando Plan Estratégico y Transparencia (25% de la plantilla y 2 personas trabajadoras) y Comunicación (también con 2 personas de la plantilla, el 25% de la misma).

### Categorías profesionales

En lo que respecta a las **categorías profesionales** en la Plataforma de ONG de Acción Social hay un total de 3: Categoría III (donde está el 37% de la plantilla), Categoría I (donde se encuentra la mitad de los y las trabajadoras), y Categoría 0 (donde está clasificada el 12,5% del total).

Los datos desagregados según categoría profesional y sexo nos dicen que:

- Las trabajadoras se encuentran en las 3 categorías de la asociación, y en concreto entre los niveles I y III con un 42,9% y un 14,3% en la categoría Nivel 0.
- El único trabajador tiene una categoría Nivel I.



Otros datos

El 100% de la plantilla tiene **nacionalidad** española. Hay un contrato interrumpido con una persona becaria (por circunstancias sobrevenidas por la pandemia) que corresponde a una mujer con nacionalidad extracomunitaria.

Asimismo, existe una trabajadora con **discapacidad** reconocida que representa el 14,3% de las mujeres de la plantilla.



Organigrama



Selección

La Plataforma de ONG de Acción Social no dispone de ningún manual ni procedimiento protocolarizado para los **procesos de selección** pero sí que en la práctica está definido y desarrollado en la Política de Personal aprobado por su órgano de gobierno.

En este sentido, es el Plan Anual de Trabajo el que marca las posibilidades de contratación en base a las actividades a realizar y a los perfiles del equipo actual. La Dirección de la entidad, en función de las necesidades de las comisiones y grupos de trabajo de la POAS y de las necesidades del equipo técnico, solicita y define las **nuevas incorporaciones**. La última decisión sobre una incorporación la tiene la Dirección de forma consensuada con Presidencia, Tesorería y los/as respectivos/as responsables de comisiones o grupos de trabajo de la Plataforma.

La Plataforma de ONG de Acción Social hace uso de **sistemas internos** (vía email) y **externos de reclutamiento** (páginas web especializadas y colegios profesionales fundamentalmente). Asimismo utiliza un método que incluye:

- Criba curricular
- Prueba práctica sobre competencias
- Comprobación de experiencias y formaciones aportadas
- Entrevista personal

En todos los procesos de selección se hace hincapié en resaltar algunas características genéricas o transversales que son deseables para el puesto ofertado, como son:

- El compromiso con la misión de la Plataforma.
- La capacidad de trabajo en equipo y de integración con el equipo e idiosincrasia de la Plataforma.
- Experiencia profesional y desarrollo de competencias previas que puedan aportar valor a la Plataforma.

Respecto a las observaciones sobre **barreras** para la incorporación de personal femenino, la entidad refiere que no existen dificultades, sin embargo, se explicita que en los niveles de decisión superiores sí pervive la discriminación de género.





## Formación

La Plataforma de ONG de Acción Social cuenta con un **Plan de Formación** dirigido a toda la plantilla, realizado desde dirección en base a las necesidades de capacitación de las personas de la oficina técnica o por ser precisa la capacitación en alguna herramienta específica.

La oferta formativa es publicitada de manera interna y tiene **carácter voluntario**, impartándose normalmente en horario laboral. Además, la POAS ofrece flexibilidad horaria para acudir a cursos externos.

La Plataforma tiene un acuerdo con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad, para recibir formación de su **Escuela Virtual de Igualdad** y que está a disposición de todas las personas trabajadoras y de las entidades asociadas.

En el año 2020 se han realizado cuatro formaciones especializadas: Google, compliance en TS, compliance officer y

	<p>Linkedin.</p>
 <p>Promoción</p>	<p>En Plataforma de ONG de Acción Social existe una <b>metodología de evaluación del personal</b> basada en un mapa de funciones donde se especifica cada puesto y funciones asociadas al mismo. No existen planes específicos de <b>promoción</b> pero, si esta se produjese, se considerarían cuestiones como la eficiencia, el trabajo en equipo, la capacidad de trabajar en proyectos y el compromiso con la entidad y su misión. En este proceso de promoción intervendrían la dirección de la entidad, presidencia, tesorería y las personas responsables de comisiones y grupos de trabajo.</p> <p>No existen <b>planes de carrera</b> ni la posibilidad de promoción a través de la movilidad geográfica. La POAS no refiere barreras para la promoción de las mujeres, de hecho a nivel de órganos de gobierno se ha incluido la <b>obligatoriedad de cumplir el criterio de paridad</b> en la representación de las entidades, medida que ha sido recogida en los estatutos y se ha implantado sin resistencias.</p> <p>Por último, no existe <b>formación</b> ligada directamente a la promoción, pero si está abierto el plan de formación a que cada participante pueda elegir materias que puedan suponer una especialización que pueda resultar favorable a la hora de encarar una promoción y en general hacia el mercado de trabajo.</p>
 <p>Política salarial</p>	<p>Los criterios que utiliza la Plataforma de ONG de Acción Social para decidir su <b>política salarial</b> son los que determina el <i>Convenio estatal de acción e intervención social</i>, aplicando las subidas salariales estipuladas y que tienen que ver con el rendimiento, el trabajo en equipo y la puesta en marcha de nuevos proyectos por parte de la entidad.</p> <p>La asignación de <b>complementos</b> viene también descrita en dicho convenio y son aplicables a la experiencia profesional, la responsabilidad y la coordinación. Cabe señalar que estos complementos salariales están incluidos en el salario bruto mensual, y no son pluses extra que reciben las personas trabajadoras.</p> <p>Teniendo en cuenta el <b>sueldo</b> de la plantilla, se observa que un 37,5% de la plantilla percibe entre 1.801€ y 2.100€. Un idéntico</p>

37,5% se encuentra en la banda salarial de entre 1.501€ y 1.800€. Además hay un 12,5% de la plantilla que ingresa entre 1.201€ y 1.500€, y con el mismo porcentaje en la franja de más de 3.000€.

Estos **datos desagregados** por sexo nos indican que el 28,6% de las trabajadoras perciben 1.801 y 2.100 euros, mientras que el 42,9% ingresa de 1.501€ a 1.800€. Hay además una trabajadora (el 14,29%) con un sueldo de entre 1.200€y 1.500€ y otra en la franja más alta de más de 3.000€. El único trabajador percibe entre 1.801 y 2.100 euros.

Las **medidas de conciliación** de la vida laboral, familiar y personal existentes en la Plataforma de ONG de Acción Social son las siguientes:

- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Comedor en la entidad
- Reducción de jornada

La organización para la gestión de estas medidas no se establece oficialmente en **ningún protocolo específico**.

La entidad refiere que los permisos los han disfrutado de manera igualitaria mujeres y hombres. Asimismo aseguran que acogerse a estas medidas no afectaría a la situación profesional del/la trabajador/a. La Plataforma de ONG de Acción Social hace referencia al articulado de su **convenio de referencia**, el *Convenio colectivo estatal de acción e intervención social*, donde se establecen objetivos específicos para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres a través de diversas medidas en los ámbitos de la conciliación, la promoción profesional, la permanencia o la incorporación, entre otras.

En cuanto a la **distribución de plantilla por responsabilidades familiares**, el 71,43% de las mujeres no tiene hijos/as, el 14,29% tiene una criatura e idéntico porcentaje tiene dos, al igual que el único varón de la Plataforma.



**Ordenación  
del tiempo de  
trabajo y  
conciliación**



Los **canales de comunicación** interna que se utilizan habitualmente en la Plataforma de ONG de Acción Social son principalmente:

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Mensajes en nómina mensual
- Manuales
- Publicaciones

La Plataforma de ONG de Acción Social está **altamente comprometida con la igualdad de oportunidades**, tal y como se deduce de su trabajo y documentación interna y externa. Asimismo, la POAS participa de manera activa en el grupo de Género del Consejo Estatal de ONG.



La Plataforma de ONG de Acción Social manifiesta conocer los **incentivos, ayudas y/o bonificaciones** que actualmente existen para la contratación de mujeres, habiendo hecho uso de los mismos en ocasiones (por ejemplo beneficiándose de las bonificaciones para la contratación indefinida de mujeres y/o de mayores de 35 años).



La Plataforma de ONG de Acción Social no cuenta con un protocolo para la prevención y actuación ante el **acoso sexual o por razón de sexo**. Asimismo, señala que no se han detectado situaciones de acoso en la plantilla de la entidad.

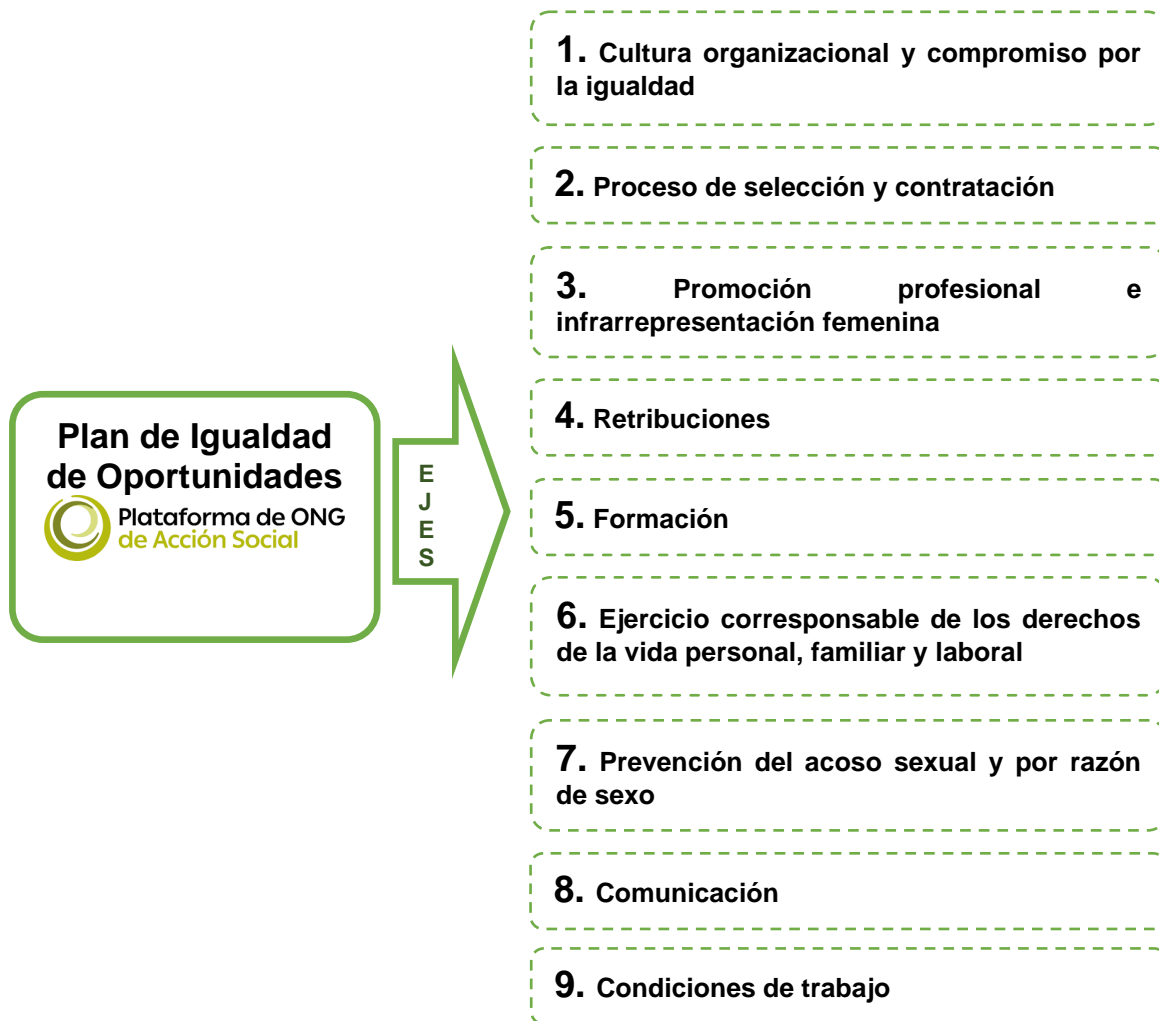


La POAS cuenta con un **protocolo de prevención de riesgos laborales general** acorde con la ley vigente. Al realizar la valoración de riesgos, no especifica si se ha tenido en cuenta la posible presencia e incompatibilidad de cada riesgo con trabajadores/as especialmente sensibles, como es el caso de mujeres en situación de embarazo o lactancia y menores de edad, en las diferentes zonas o puestos de trabajo.

## V. Ejes de actuación

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

Estos **ejes de actuación** son:





## VI. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivo General:

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

### Objetivos Específicos:

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

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

#### 2. Proceso de selección y contratación:

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

#### 3. Promoción profesional e infrarrepresentación femenina:

**Objetivo:** Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño.

#### 4. Retribuciones:

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

#### 5. Formación:

**Objetivo:** Promocionar la formación en Igualdad

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

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

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

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

## 8. Comunicación:

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

## 9. Condiciones de trabajo:

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

## VII. Ejes de actuación y medidas

### EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

<b>ACCIÓN</b>	Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Plan de igualdad enviado. - N° de personas a quien se les ha enviado el Plan de Igualdad.
1.2	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.
1.3	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.4	Revisar desde la perspectiva de género todos los proyectos y servicios desarrollados por la entidad.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enumeración de servicios, actividades y programas revisados.</li> <li>- Análisis del impacto de género de cada proyecto.</li> </ul>
1.5	Participar en encuentros específicos sobre igualdad de género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	Junta Directiva Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de eventos a los que se ha asistido y contenido de los mismos.</li> <li>- Nº de personas que participan desde la entidad en cada actividad, desagregado por sexo.</li> </ul>
1.6	Identificar y dar a conocer los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de recursos disponibles.</li> <li>- Difusión realizada.</li> <li>- Canales de comunicación utilizados.</li> </ul>

## EJE 2: Selección y Contratación

<b>ACCIÓN</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
<b>OBJETIVO</b>	Revisar y sistematizar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Seguir cuidando el lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de procesos de selección en los que se utiliza un lenguaje no sexista
2.2	Elaborar un protocolo con la descripción de los procesos internos y externos de selección desde el principio de igualdad y no discriminación.	Dirección	Humanos	- Protocolo elaborado
2.3	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas	Dirección Junta Directiva	Humanos Económicos	- Formación realizada. - Nº y distribución porcentual de participantes, según sexo. - Nivel de satisfacción de la formación
2.4	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	-% de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. -% de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.5	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a indefinidos y de jornada parcial a jornada completa, o la posibilidad de ampliar el número de horas dentro de las jornadas parciales.	Dirección Comisión de igualdad	Humanos	- N° y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo.

### EJE 3: Promoción profesional e infrarrepresentación femenina

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Informar de las posibles vacantes con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla, y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto.	Dirección Comisión de igualdad	Humanos	- N° de personas que promocionan, según sexo y año.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.2	Revisión del proceso de evaluación del desempeño incorporando la perspectiva de género, esto es, realizando evaluaciones anuales 360º, considerando características inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, los aspectos a mejorar y las propuestas de mejora a nivel individual y grupal.	Dirección Comisión de igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso revisado con perspectiva de género.</li> <li>- Nº de reuniones de evaluación realizadas.</li> <li>- Propuestas recogidas.</li> </ul>

## EJE 4: Retribuciones

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



MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Descripción de la política salarial de la entidad en la que se describan los conceptos salariales a percibir y en el que se incluya un sistema de valoración de puestos de trabajo que elimine sesgos de género.	Dirección Comisión de igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías.</li> <li>- Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.</li> <li>- Acciones implementadas.</li> <li>- Impacto de las acciones implementadas.</li> </ul>
4.2	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos, y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.	Dirección Comisión de igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías.</li> <li>- Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.</li> <li>- Acciones implementadas.</li> <li>- Impacto de las acciones implementadas.</li> </ul>

## EJE 5: Formación

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Crear una base de datos con los servicios de formación gratuitos para ampliar las opciones de formación, incluyendo formaciones en materia de igualdad.	Comisión de Igualdad Dirección	Humanos	- Base de datos creada

5.2	Continuar organizando formación en igualdad, coeducación, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad, a toda la plantilla y motivando la participación de toda la Junta Directiva.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de los contenidos trabajados.</li> <li>- % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>- Nº de personas de la Junta Directiva participantes.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).</li> </ul>
5.3	Formar al equipo técnico en herramientas de género para el diseño y ejecución de los proyectos.	Comisión de Igualdad Dirección	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de los contenidos trabajados.</li> <li>- % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).</li> </ul>

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

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea con carácter bianual para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, teniendo en cuenta las necesidades de los servicios que se ofrecen y que se han de cubrir durante la intervención en cada puesto.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe final con conclusiones y propuestas.</li> <li>- Nº y distribución porcentual de participantes, desagregado por sexo.</li> <li>- Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar</li> </ul>
6.2	Redactar un documento sobre Conciliación para incorporarlo a la documentación interna de la Plataforma, y que recoja, además de las medidas ya existentes, algunas de las propuestas por la plantilla. Difundir internamente dicho documento.	Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento sobre Conciliación redactado y difundido</li> </ul>
6.3	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).	Junta Directiva Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de pautas</li> <li>- Difusión de las pautas</li> <li>- Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas</li> </ul>

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.4	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones del Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla informada.</li> <li>- Mecanismos de difusión de la información.</li> <li>- Nuevos permisos aplicados en caso de solicitudes.</li> </ul>
6.5	Crear y desarrollar un procedimiento de un banco de horas de libre disposición para la plantilla, así como estudiar el uso y disfrute del mismo por parte de los hombres y mujeres de la plantilla.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Banco de horas creado</li> <li>- Informe sobre el uso del banco de horas</li> </ul>

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

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

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

## EJE 8: Comunicación

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de las RR.SS.	Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	- Incorporación del lenguaje inclusivo.
8.2	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 22 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre, etc. a nivel local.	Comisión de Igualdad Dirección y Junta Directiva	Humanos	- Nº y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad. - Nº de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.
8.3	Difusión interna y externa de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad, realizando alguna campaña en RRSS para visibilizar estas actuaciones	Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	- Canales utilizados. - Nº de publicaciones realizadas.



MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.4	Difusión del impacto de género de los programas desarrollados desde la entidad.	Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Canales utilizados. - Nº de publicaciones realizadas.

## EJE 9: Condiciones de trabajo

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Plan de prevención de RL revisado - Incorporaciones al Plan de PRL - Difusión de las modificaciones en el Plan de PRL

## VIII. Calendario

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>																	
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad.																
1.2	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad																
1.3	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.																
1.4	Revisar desde la perspectiva de género todos los proyectos y servicios desarrollados por la entidad.																
1.5	Participar en encuentros específicos sobre igualdad de género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.																

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.6	Identificar y dar a conocer los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales.																
<b>EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																	
2.1	Seguir cuidando el lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad.																
2.2	Elaborar un protocolo con la descripción de los procesos internos y externos de selección desde el principio de igualdad y no discriminación.																
2.3	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas																
2.4	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género.																

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
2.5	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a indefinidos y de jornada parcial a jornada completa, o la posibilidad de ampliar el número de horas dentro de las jornadas parciales.																
<b>EJE 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>																	
3.1	Informar de las posibles vacantes con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla, y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto.																
3.2	Revisión del proceso de evaluación del desempeño incorporando la perspectiva de género, esto es, realizando evaluaciones anuales 360º, considerando características inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, los aspectos a mejorar y las propuestas de mejora a nivel individual y grupal.																
<b>EJE 4: RETRIBUCIONES</b>																	

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
4,1	Descripción de la política salarial de la entidad en la que se describan los conceptos salariales a percibir y en el que se incluya un sistema de valoración de puestos de trabajo que elimine sesgos de género																
4.2	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos, y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.																
<b>EJE 5: FORMACIÓN</b>																	
5.1	Crear una base de datos con los servicios de formación gratuitos para ampliar las opciones de formación, incluyendo formaciones en materia de igualdad.																

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
5.2	Continuar organizando formación en igualdad, coeducación, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad, a toda la plantilla y motivando la participación de toda la Junta Directiva.																
5.3	Formar al equipo técnico en herramientas de género para el diseño y ejecución de los proyectos.																
<b>EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																	
6.1	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea con carácter bianual para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, teniendo en cuenta las necesidades de los servicios que se ofrecen y que se han de cubrir durante la intervención en cada puesto.																
6.2	Redactar un documento sobre Conciliación para incorporarlo a la documentación interna de la Plataforma, y que recoja, además de las medidas ya existentes, algunas de las propuestas por la plantilla. Difundir internamente dicho documento.																

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
6.3	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).																
6.4	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad																
6.5	Crear y desarrollar un procedimiento de un banco de horas de libre disposición para la plantilla, así como estudiar el uso y disfrute del mismo por parte de los hombres y mujeres de la plantilla.																

**EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**



Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral. Se tendrá en cuenta lo establecido en el convenio adscrito para el diseño del protocolo.																
7.2	Nombrar y formar a una persona, o a un equipo, responsable del protocolo y encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad incluyendo a la Junta Directiva.																
<b>EJE 8: COMUNICACIÓN</b>																	
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de las RR.SS.																

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
8.2	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc. a nivel local.																
8.3	Difusión interna y externa de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad, realizando alguna campaña en RRSS para visibilizar estas actuaciones																
8.4	Difusión del impacto de género de los programas de desarrollados desde la entidad.																
<b>EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO</b>																	
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.																

## IX. Seguimiento y evaluación

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

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

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

La propia Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento del Plan de Igualdad tal y como se establece en el reglamento, a tal efecto se estipula:

- Reunirse como mínimo cada seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias (de haber) en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

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

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

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

**Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes semestrales coincidiendo con la periodicidad de las reuniones de la Comisión de Igualdad. Los informes harán referencia a la situación actual de la Plataforma de ONG de Acción Social 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.

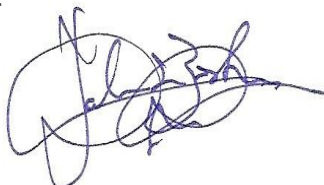
Los informes elaborados serán trasladados a la Comisión-Permanente para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la Plataforma de ONG de Acción Social en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

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

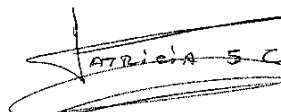
Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 15 de enero de 2021.

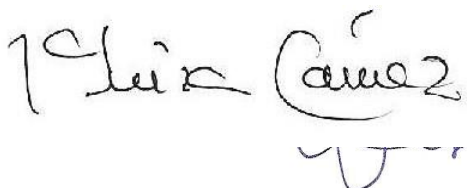
Fdo :



Yolanda Besteiro de la Fuente



Patricia Sanz Cameo



María Luisa Gómez Crespo



Óscar D. Perea Arias