



PLAN de IGUALDAD

de OPORTUNIDADES
entre MUJERES y
HOMBRES

2021- 2025

FINANCIACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA:

SUBVENCIONA 0,7% IRPF:



**Comunidad
de Madrid**



Financia: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid. 0,7% IRPF.



Índice

<u>I. Introducción</u>	3
<u>II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)</u>	4
<u>III. Ámbito personal, territorial y temporal</u>	6
<u>IV. Principales resultados del diagnóstico</u>	7
<u>V. Ejes de actuación</u>	11
<u>VI. Objetivos del plan de igualdad</u>	11
<u>VII. Medidas de actuación</u>	16
<u>EJE 1: Proceso de selección y contratación</u>	16
<u>EJE 2: Clasificación profesional</u>	17
<u>EJE 3: Formación</u>	18
<u>EJE 4: Promoción profesional</u>	19
<u>EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres</u>	20
<u>EJE 6: Infrarrepresentación femenina</u>	21
<u>EJE 7: Retribuciones</u>	22
<u>EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</u>	23
<u>EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</u>	24
<u>EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista</u>	25
<u>EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad</u>	26
<u>EJE 12: Violencia de género</u>	27
<u>EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género</u>	28
<u>VIII. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación</u>	29
<u>VIII. Calendario</u>	30
<u>IX. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica</u>	35
<u>X. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad</u>	36
<u>XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad</u>	36

I. Introducción

CONCAES es una asociación pequeña y con recursos limitados. Es gracias a los voluntarios, colaboradores y trabajadores que ha cumplido 30 años dedicándose a las personas afectadas por el delito, víctimas y victimarios, así como a sus familias, tratando de poner su granito de arena para construir un mundo mejor y una cultura de paz.

No es tarea fácil mantener funcionando los programas un año tras otro, los escenarios y las circunstancias cambian, pero la dedicación y el espíritu de entregar parte de ellas mismas a los demás es lo que les permite en muchas ocasiones superar las adversidades.

En CONCAES están muy contentos porque siguen creciendo en número y en la calidad, porque cada vez hay más personas beneficiadas por su labor, y porque su ilusión por continuar también aumenta. Acceden a más centros de cumplimiento, avanzan en la justicia restaurativa, en su trabajo con las víctimas de los delitos, y con las familias, igualmente víctimas. Aún así, la entidad afirma que siguen siendo deficitarios en cuanto a recursos, tanto económicos como humanos; necesita de la generosidad del resto, para que la labor de CONCAES pueda seguir, y tenga incluso mayor alcance, que pueda atender todas las demandas que llegan de estas personas afectadas por el delito, y construir juntas una sociedad más pacífica, más humana y más sensibilizada con estas personas, que nos necesitan y a las que nosotras y nosotros también necesitamos en su mejor versión.

II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)

CONCAES a 8 de febrero 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, constituyendo una Comisión de Igualdad conformada por 6 personas: 3 representantes de la entidad y 3 representantes de la propia plantilla.⁴ de las personas que componen la Comisión son mujeres, mientras que el 2 son hombres.

La Comisión podrá contar con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

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:

Negociación previa consulta a sindicatos y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.

Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- 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.

- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- 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 6 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. **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 **CONCAES**

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

El ámbito territorial de aplicación abarca todo el territorio español.

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.

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 del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico. No obstante, se puede consultar el texto completo en el ANEXO I.

Datos del personal



Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando cada grupo concentra entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que la **plantilla** de CONCAES está altamente feminizada, ya que el 85,71% de la plantilla se compone por mujeres y el 14,29% son hombres.

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



La plantilla de CONCAES está bastante equilibrada en relación a los tramos de edad, un 35,7% de la plantilla se encuentra en el tramo de edad de entre 20 y 29 años y otro 35,7% de la plantilla, se encuentra en el tramo de 30 a 45 años de edad.

Le sigue con el 21,4% el tramo de edad de entre 46 a 55 años, y con el 7,1% de la plantilla tiene más de 56 años.

Desagregados los datos por sexo, vemos como la plantilla de mujeres, se centra en el tramo de edad de entre 20 y 29 años, con el 50% y el otro 50% en el tramo de 46 a 55 años.

Más repartida está el siguiente tramo, siendo en el tramo de 20 a 29 años el 33,3% de los hombres, el 41,7% se concentra en el tramo de 30 a 45 años, de 46 a 55 años, se encuentra el 16,7% de los hombres, y el 8,3% tiene más de 56 años.

Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)



La mayor parte de la plantilla en 2020, tanto hombres como mujeres, trabaja por cuenta ajena. Ostentando el 92,9% de la plantilla contrato por cuenta ajena frente al 7,1% que tenía contrato mercantil con la entidad.

Desagregados por sexo estos datos, se observa que, el 100% de los hombres tenía contrato por cuenta ajena frente al 91,7% de las mujeres.

Antigüedad

En cuanto a la **antigüedad de la plantilla**, el 42,9% de la plantilla tienen una antigüedad de entre **1 a 3 años**, un **14,3%** tiene una antigüedad entre **5 y 10 años**, de 3 a 5 años de antigüedad tiene el 7,1% de 6 meses a 1 años, tiene el 14,3% de la plantilla y menos de 6 meses el 21,4%. En CONCAES, hay distintas modalidades de contratación: indefinido a tiempo completo temporal a tiempo parcial y autónomo.

Tipo de contrato.

El **42,9%** de la plantilla cuenta con un contrato **indefinido a tiempo parcial**, así como **50%** de la plantilla tienen **contrato indefinido a tiempo completo**, sólo el **7,1% (1 mujer)** tiene un contrato **autónomo**.

Desagregados los datos por sexo se constata que:

- Un **50%** de la plantilla femenina tiene **contrato indefinido a tiempo parcial**, el otro **42,9%** tiene **contrato temporal a tiempo parcial** y el 7,1% tiene un contrato autónomo.

- El 100% de la plantilla masculina tiene contrato indefinido a tiempo parcial.

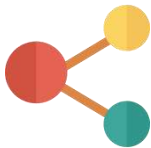
Un **8,3%** de la plantilla femenina tiene contrato mercantil, como autónoma.

Sería interesante, establecer medidas dirigidas a reducir la temporalidad de los contratos de las mujeres.

La mayoría de la plantilla, que suponen el **78,6%** sobre el total de la plantilla, realiza una jornada laboral parcial, de 16 a 20 horas. El 7,1% tienen una jornada laboral de 10 a 15 horas y el 14,3% menos de 10 horas.

Desagregados los datos por sexo, y acorde con los tipos de contratación, la plantilla femenina se reparte en un **83,3%** en la franja semanal de **16 a 20 horas**. El **8,3%** en la franja de horas 10 a 15 con el **8,3%** y en la franja menos **de 10 horas**, el **8,3% restante**

La plantilla masculina se reparte en un **50%** en la franja semanal de



16 a 20 horas el otro **50%** en la franja de menos de 10 horas

Nivel de formación



Desagregados los datos por sexo, se observa que el **100% de las mujeres tienen estudios universitarios**, frente al 50% de los hombres, con ese nivel de estudios.

El otro 50% de hombres de la plantilla, cuenta con estudios secundarios.

Discapacidad y nacionalidad



Según nacionalidad, el 100% de la plantilla tiene nacionalidad española, por el momento, la entidad no cuenta con personal con nacionalidad extranjera

- **Distribución de la plantilla por discapacidad reconocida**

Según discapacidad reconocida, el 100% de la plantilla no tiene ninguna discapacidad.

Selección y contratación



CONCAES actualmente no dispone de un proceso sistematizado de selección o protocolo, aunque en la práctica siguen un itinerario consolidado para llevar a cabo la contratación de personal.

La propuesta de ofertar un puesto trabajo corresponde a la dirección y la encargada de recursos humanos y parte de la plantilla. La entidad refiere que no se cuenta con formación previa en igualdad de género que permita incluir la perspectiva de género.

En relación a las publicaciones y según se detecta en el modelo de publicación que aporta la entidad, no se hace uso del lenguaje inclusivo, por ejemplo, gestor del área administrativa y gestión de proyectos, siendo aconsejable el uso del lenguaje no excluyente.

Tras el anuncio en la web con los requisitos del puesto la primera criba de los CVs recibidos dependerá de la formación universitaria, siendo este un requisito indispensable. Seguidamente, se tendrá en cuenta aspectos como la empatía y la sensibilidad de la persona candidata.

Los factores que determinan que esta entidad inicie un proceso de selección se deben fundamentalmente a necesidades de producción o de sustitución.

En todos los procesos de selección se hace hincapié en resaltar las competencias genéricas que son deseables para el puesto ofertado como son: el trabajo en equipo, la honestidad, la adaptabilidad y atención al público.

Al respecto de las observaciones sobre barreras (internas, externas o sectoriales) para la incorporación de personal femenino, la entidad refiere que no han detectado ese tipo de barreras y resalta incluso que quienes más se presentan a las entrevistas son mujeres.

Aunque en el cómputo general de CONCAES hay una composición feminizada en la plantilla por sexo y la entidad ha señalado que en CONCAES, no existen puestos feminizados, según los datos aportados.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

- **Distribución de la plantilla por nivel Jerárquico:**

En CONCAES existen **5** niveles jerárquicos:

Mantenimiento web. 50% de los hombres de la plantilla

Mantenimiento informático: 8,3% de las mujeres de la plantilla

Gestión y administración: 16,7% de las mujeres de la plantilla

Coordinación: 75% de las mujeres de la plantilla

Dirección: 50% de los hombres de la plantilla.

Cabe destacar la segregación vertical con relación a puestos masculinizados como son los de dirección y mantenimiento de web. Sería interesante incorporar medidas que permitieran distribuir la plantilla de forma paritaria en los distintos niveles y puestos.

En CONCAES existen **siete departamentos** que son: trabajadora social, formadores/as, auxiliares administrativas, integradores/as sociales, informáticas, integradores/as sociales,

Según la distribución total de la plantilla por departamentos se observa que **el 100%** de las personas de la plantilla, se encuentran en **departamentos y categorías Técnicas**.

Desagregados los datos por sexo, cabe destacar que el 50% de los hombres se encuentra en el departamento de dirección y el otro



50% en el departamento de informática.

Puestos menos masculinizados, ostentan las mujeres en departamentos de gestión, área levante, área, religiosa, área voluntariado con un 16,7% respectivamente. Sólo el 8,3% de las mujeres está en el área de informática.

Formación



CONCAES no cuenta con un Plan General de Formación dirigido a toda la plantilla, sino que se han ofertado formaciones específicas y de manera puntual, si bien la entidad refiere que la plantilla en los últimos años se han recibido cursos sobre igualdad de género, prevención de riesgos laborales y mediación.

La comunicación de estas dos ofertas se hizo por correo electrónico y de manera personal, en las reuniones.

La entidad refiere que no precisa un sistema de selección de personas que van a recibir la formación, ya que, todas las personas que quieran recibir formaciones serán incluidas si lo desean.

Estas formaciones están directamente relacionadas con el puesto de trabajo de la persona que lo solicita. La entidad refiere que hasta ahora no se ha planteado ninguna petición formativa que no esté relacionada con el puesto de trabajo.

Promoción profesional



En CONCAES no se cuenta con ninguna **metodología estándar de evaluación de personal**, ni existen planes de carrera. Los criterios que se siguen para la promoción de puestos se basan en la información facilitada por las Jefaturas.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son la calidad del trabajo que se realiza y la necesidad en el otro departamento.

Al tratarse de una entidad pequeña no se hace una comunicación

específica y formal para informar a la plantilla de las vacantes.

En CONCAES **no existen programas destinados a la gestión y retención del talento** son, sería interesante que contase con proyectos como, por ejemplo, programas de desarrollo profesional (Impulso del Talento femenino, Promociona, Programas de Mentoring) o medidas de conciliación: fomentando la flexibilidad y la corresponsabilidad.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial y retribuciones

En la organización no se sigue propiamente una cultura OKR (Objectives Key Result) cabe recordar las características de la entidad como son sus dimensiones. En este sentido, la entidad refiere que incorporó la metodología de teletrabajo con motivo del estado de alarma provocado por la Covid 19. Si bien encontraron algunas dificultades para familiarizarse con esta nueva metodología y el uso de plataformas online, la entidad refiere que estos obstáculos han podido superarse gracias a la ayuda mutua de la plantilla.

La entidad no cuenta con medidas y pautas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital, recogidas en la **Política de Uso de Medios Tecnológicos** ni de actuaciones para prevenir que se utilicen los Medios Tecnológicos para incurrir, entre otras, en conductas prohibidas tales como las que se relacionan a continuación:



- Acosar o discriminar a personas empleadas o terceras personas.
- Atentar contra la dignidad, la intimidad y otros derechos fundamentales de las personas empleadas o terceras personas.
- Revelar información confidencial, durante o con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo o de prestación de servicio.
- Violar la normativa sobre protección de datos en cualquiera de sus manifestaciones, y en especial en aquello que pueda representar un atentado a los derechos

fundamentales de las personas.

Además, sería interesante incorporar medidas para velar por la desconexión digital.

- **Resultados del registro salarial y auditoría salarial**

Se incluye como ANEXO I el informe con los resultados completos de la Auditoría Salarial. No obstante, cabe reseñar los siguientes resultados:

Hasta la fecha de realización del presente diagnóstico no se han realizado auditorías salariales previas.

Según el artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene como objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, tiene como finalidad permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor.

Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del software estadístico SPSS. En este documento se recogen los principales resultados del diagnóstico realizado, se incluye en el ANEXO I en formato Excel toda la información recogida. Además, en el ANEXO II se incluye el Sistema de Valoración de Puestos realizado y que se ha tenido en cuenta para el desarrollo de la Auditoría Salarial. La fecha de referencia de los datos es el 31 de enero de 2021.

Este apartado ha de cumplir el principio de **transparencia**

retributiva, garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres. Cabe destacar que en CONCAES **no existen complementos salariales**, por lo que no se ha podido realizar un estudio de esta variable, desagregada según sexo.

En primer lugar, se ha calculado la **media del salario base**, proporcional al porcentaje de jornada. Asimismo, se ha calculado la **media del valor de una hora ordinaria de trabajo** calculada teniendo en cuenta el salario base y que permite realizar una comparativa sin que afecte la proporcionalidad de las jornadas parciales.

Es preciso mencionar que no todo el equipo tiene jornada completa, por lo que serán precisas aclaraciones respecto a aparentes brechas el equipo de la entidad.

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

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

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

Analizando los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el total de las trabajadoras (8) y el total de trabajadores (1 hombre), se observa que hay una mayor percepción salarial por parte de las trabajadoras en cuanto al salario base, sin embargo, una vez

realizado el análisis de la hora/valor de una hora ordinaria de trabajo, se descartan diferencias que superen el 25% de brecha.

Calculada **la media** de la brecha salarial de género, los resultados muestran una brecha salarial a favor de las trabajadoras del - **100,6%** en el salario base, si bien, esta diferencia se explica por la composición de cada jornada, arrojando más luz los resultados del valor **hora ordinaria que son del -14,4%** en el valor de una hora ordinaria de trabajo. No existen complementos salariales por parte de ninguna persona de la plantilla.

Como se puede apreciar en el ANEXO I, de la Auditoría Salarial, esta brecha se justifica debido a la diferencia de horas trabajadas, dentro del personal de la plantilla, donde el puesto de mayores horas trabajadas y lo desarrolla una trabajadora, presentando un mayor salario y una jornada semanal más larga (presentando un proporcional aumento en la cuantía salarial).

En cuanto al análisis de la **mediana**, los resultados muestran una situación equilibrada, siendo bastante inferior al 25%, esto es, existe una diferencia del 6,0% en el salario/hora. Por lo que se observa que, a igualdad de puestos, hay un mismo salario.

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

- **Medidas disponibles**

Las **medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal** existentes en CONCAES son las siguientes:

- Flexibilidad de horarios
- Reducción de jornada para aquellas personas que lo precisen.



Los canales que se utilizan para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son:

En cuanto a **políticas y pautas de reuniones** para mejorar la gestión del tiempo, facilitando así la conciliación, cabe destacar que todos los mandos responsables tienen comunicación fluida con la plantilla y se reitera la flexibilidad horaria para quien la precise.

- **Uso de permisos y excedencias**

En los últimos 12 meses no se ha solicitado ninguno de los

siguientes permisos o excedencias en concreto:

- Cesión al padre del permiso de maternidad
- Permiso por adopción o acogimiento
- Reducción de la jornada por motivos familiares
- Excedencia por cuidado de hijos/as o por cuidado de familiares.
- Adaptación de la jornada

Una mujer ha sido madre en los últimos 12 meses, la cual ha hecho uso del permiso por maternidad.

- **Responsabilidades familiares**

La entidad no cuenta o no aporta esta información para el análisis, si bien, se aconseja, que, en adelante, se cuente con un sistema de análisis que permita conocer y recoger estos datos, al menos los contenidos en la información de retenciones del IRPF.

Por otro lado, la entidad si conoce que en el último año una mujer ha sido madre, pero no consta que solicitase permisos más allá del correspondiente por maternidad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



CONCAES **no cuenta** con un **protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.**

En este sentido se informa a la entidad de la importancia de elaborar un protocolo donde se recojan y definan los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como se identifican las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. Además, que explique el proceso de denuncia, los canales de comunicación en caso de sufrir, presenciar o identificar una situación de acoso, así como las personas responsables de investigación, los plazos y otros procedimientos que se han de establecer.

Se adjunta un anexo informativo sobre consecuencias en el ámbito de la entidad, en materia de acoso.

Política Social



CONCAES no refiere conocer los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. Tampoco incluyen ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.

La entidad no tiene un programa de inserción dirigido a colectivos en riesgo de exclusión social con perspectiva de género, ni tampoco han implementado ninguna acción positiva en relación a las mujeres de la entidad y usuarias.

Riesgos laborales y salud laboral



CONCAES cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, pero, no cuenta con medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, ni se incorpora la perspectiva de género en el mismo. Tampoco se mencionan otras medidas similares en este protocolo de prevención.

Lenguaje y comunicación no sexista



Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en CONCAES son principalmente:

- Reuniones
- Correo electrónico.

La entidad refiere que no se han realizado campañas de comunicación o sensibilización con anterioridad y considera que se transmiten, tanto interna como externamente, los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, si bien, la entidad indica que están empezando a emplear el uso de la @ como uso neutral del lenguaje. **Se recomienda el uso del lenguaje inclusivo, incorporando el femenino genérico.**

Voluntariado

Las personas voluntarias juegan un papel principal en la entidad, debido a que es una asociación de base que promueve la participación y la toma de decisiones por parte de las personas socias y activistas. Las personas voluntarias participan en grupos y/o equipos de trabajo, coordinan proyectos, campañas y movilizaciones.

El perfil requerido en CONCAES es:

Sensibilidad con el colectivo penitenciario ya que es un entorno muy delicado, por ello es imprescindible que los voluntarios que participen en los programas de CONCAES encajen con un perfil determinado

Competencias responden al modelo idóneo de voluntario que nos gustaría acoger en nuestra asociación para hacer frente a la realidad penitenciaria.

Una vez realizada la entrevista, si la persona interesada desea continuar con el proceso de voluntariado y encaja con el perfil, se procederá a la incorporación a través de las formaciones.

Las formaciones de las voluntarias son un requisito indispensable para la incorporación y posterior desarrollo del voluntariado en CONCAES. Tienen como finalidad la transmisión de conocimientos, habilidades y valores que capaciten a las personas voluntarias para que puedan desarrollar un voluntariado de calidad.

Actualmente, dispone de dos tipos de formaciones:

- General: en ella abordamos los aspectos básicos del voluntariado y el marco de la normativa en la que nos encuadramos como asociación en los centros penitenciarios

- Específica: en función de la actividad elegida por las personas voluntarias, necesitará una formación complementaria en la que se formará en las peculiaridades de cada proyecto.

La formación general mencionada anteriormente, consta de las



siguientes partes:

1. Una primera parte sobre CONCAES y su trabajo.
2. Una segunda parte sobre el sistema penitenciario.
3. Una tercera parte más práctica sobre cómo se debe actuar en y una dinámica de autoconocimiento para nuevos voluntarios.

En el training se proyecta una presentación en formato Power Point exponiendo cada una de las partes. Este mismo día se procede a la incorporación de la persona voluntaria a la asociación, formalizándose a través de la firma de un acuerdo-contrato, tras lo cual se procederá dar de alta en un seguro de accidentes.

Violencia de género



La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género. No obstante, la organización facilita o adapta las condiciones laborales en la medida de los posibles a las determinadas necesidades que puedan precisar las trabajadoras en esta situación.

La entidad no refiere haber recibido una formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género, aunque sí tienen formación sobre sesgos inconscientes de género e igualdad.

Actualmente, la entidad no refiere que exista ninguna persona de la entidad en situación de violencia de género.

Propuestas y observaciones



Propuestas y observaciones

Además del análisis realizado, se han recogido necesidades específicas que se pueden abordar en el Plan de Igualdad, así como ideas de medidas para abordar estas problemáticas, siendo estas:

I. CONCLUSIONES:

- **Fortalezas**

- ✓ ha integrado el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Ha incluido la formación en Igualdad de género como un valor dentro de la entidad.
- ✓ Existe una amplia predisposición a flexibilizar las condiciones de la plantilla en los supuestos de violencia de género.
- ✓ Evidencia la presencia de las mujeres en el espacio público y la igualdad retributiva.
- ✓ No constan situaciones de acoso sexual ni acoso por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

- **Principales problemas y dificultades detectadas**

Política de Comunicación:

- Si bien el propio articulado del texto de política de comunicación goza de un lenguaje no excluyente, no se aprecia la prohibición del empleo de lenguaje excluyente, aunque como ya se ha dicho, el documento es bastante completo. Sería interesante avanzar un poco más en la igualdad, ser ambiciosas respecto a nuestros objetivos igualitarios e intentar incorporarlos de forma transversal en todo lo que hacemos. Así las cosas, podría ser aconsejable una política de comunicación que establezca normas o costumbres del empleo de lenguaje inclusivo, con femenino genérico.

Régimen de admisiones y bajas.

Respecto a la prioridad en atención y acceso al servicio, no se establece sistemas de priorización a las personas usuarias, o a las prisiones de mujeres.

No constan mecanismos de detección de la invisibilización de las adicciones en mujeres, lo que podría tener como consecuencia una discriminación respecto del acceso a los recursos que ofrece

CONCAES de una forma igualitaria para mujeres y hombres.

Así las cosas, sería conveniente un sistema de acciones positivas que englobe en general, a todas las mujeres, más allá de las mujeres embarazadas. Esta medida tiene por objetivo de impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como un uso equitativo de los recursos de CONCAES

Sistema de quejas o reclamaciones

CONCAES no dispone de un sistema de incidencias ante cualquier queja o reclamación para los/as usuarios/as, configurado como un buzón de sugerencias, tampoco consta ningún mecanismo destinado a medir el riesgo y exposición a la violencia de género dentro de la entidad

Sistemas de selección

CONCAES **adolece de un sistema de selección de personal, actualizado claramente definido y sistematizado** y por el momento, no ha desarrollado acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de selección, ya que según refiere la entidad, están pendientes de actualizar su sistema de contratación. La entidad tiene intención de promover las siguientes acciones:

Conviene registrar por escrito el sistema de selección e incorporar la perspectiva de género en el análisis de puestos de trabajo, garantizando la neutralidad de las valoraciones de las competencias y habilidades atribuidas habitualmente a los puestos feminizados y masculinizados.

-A la hora de publicar ofertas de empleo, conviene así mismo definir de manera previa el perfil requerido, identificando los requisitos (formativos, experiencia, etc.) y las competencias necesarias para el desempeño del puesto.

También se pueden desarrollar actuaciones para garantizar que no se conoce el sexo de las personas candidatas en los procesos de valoración de los currículums recibidos, instaurando un sistema de

codificación de las candidaturas (currículum ciego, ya que el sistema de selección de Concaes, no impide que, en el futuro, existan desigualdades por razón de sexo.

Por último, respecto a las pruebas de selección, se aconseja adoptar un proceso más estandarizado y objetivo, priorizando las pruebas profesionales frente a las entrevistas personales, y definiendo de forma previa las pruebas a realizar y los baremos para valorarlas, a fin de eliminar posibles subjetividades a la hora de valorar según sexo a las personas candidatas.

Condiciones laborales

Un aspecto claramente mejorable de CONCAES respecto a las condiciones laborales de las trabajadoras es en relación a las personas de la plantilla no tienen un procedimiento concreto en materia de conciliación, según las necesidades de la entidad. Esto podría dificultar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y aunque, como veremos cómo se ha visto, la mayoría de las empleadas no tienen problemas para conciliar, esta situación puede cambiar en el futuro. Si la organización no puede ofrecer un horario adaptados a las empleadas, sería aconsejable que al menos ofreciera la posibilidad de realizar parte de la jornada con teletrabajo, asegurándose de que todas conocieran esta posibilidad e hicieran uso de ella. Más adelante, en el apartado de conciliación, abundaremos en estas cuestiones.

Retribuciones Con el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo una nueva obligación para las entidades: **realizar un registro salarial**. Este registro salarial, deberá incluir una recopilación de los valores medios de salarios, de los complementos salariales y extrasalariales. Debe contener, además, los salarios distinguidos por grupos profesionales, o puestos de trabajo de igual valor. Y, en suma, debe dividirse por sexo, para poder contemplar así la existencia o no de la brecha salarial. Este registro tiene que estar a disposición de la plantilla y podrá ser solicitado a través del representante legal de las trabajadoras y trabajadores.

Formación

Con respecto a la formación, ya vimos cómo las trabajadoras no

han recibido formación específica en materia de prevención de la violencia de género. **Sería aconsejable que contasen con formación específica en esa materia, así como en acoso sexual y acoso por razón de sexo.** A fin de sensibilizar, identificar y prevenir posibles conductas delictivas.

Conciliación

Las medidas de flexibilización del tiempo y espacio de trabajo existentes y sobre si la organización ha ampliado algunos de los derechos en conciliación existentes en la legislación. Sería, por lo tanto, necesario, sistematizar la información sobre las medidas de conciliación implantadas en la entidad y los derechos de conciliación reconocidos legalmente y garantizar su difusión a todo el personal.

También se deben analizar las causas de la distinta utilización de las medidas de flexibilidad por las trabajadoras (en concreto, del teletrabajo comprobando que no existen barreras para su solicitud y disfrute (que estén únicamente disponibles para ciertos puestos o tipos de contrato) y en su caso, establecer las oportunas correcciones, para **impulsar también, las medidas de conciliación dirigidas a los hombres.**

Mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados a la maternidad/paternidad/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad, etc.), así como de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (mayor flexibilidad para elegir el horario de la jornada reducida, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior, etc.), que tienen un coste inicial 0, ajustadas a las necesidades de conciliación del personal.

Sugerimos, por último, a la organización el **establecimiento de una política de luces apagadas**, instando a las personas en puestos de responsabilidad a que sirvan de ejemplo de esta política, buscando estrategias para una mejor optimización de los tiempos de trabajo y de la conciliación (trabajo por objetivos, teletrabajo, bancos de horas, etc.).

Salud laboral

Algunas de las recomendaciones en este ámbito pueden ser:

Garantizar la protección de la salud reproductiva, teniendo en cuenta especialmente a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y realizar una evaluación de los riesgos psicosociales con perspectiva de género en todos los puestos de trabajo.

Elaborar un **protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso** sexual o por razón de sexo y garantizar que todo el personal conoce su existencia, desarrollando acciones formativas destinadas a la prevención y a la sensibilización.

Poner en marcha **medidas concretas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género** (informarse acerca de la normativa al respecto, difundirla a la plantilla, y ponerla en marcha cuando sea necesario).

Voluntariado.

Dado el compromiso de CONCAES con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres extensible al 100% del voluntariado, **la posibilidad de ofrecer formación en igualdad de género, dirigida al voluntariado** dentro de la organización asegura y promueve su especialización de acuerdo con sus objetivos estratégicos y, en consecuencia, refuerza el compromiso de la acción voluntaria con su plan de acción.

Esta necesidad de formación está justificada por el artículo 10 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Del mismo modo, la Estrategia de Acción Voluntaria 2016-2018 hace referencia explícita a la creación de programas de formación dentro de sus objetivos de sensibilización y apoyo.

Más específicamente, la formación en igualdad asegura dirigir la acción voluntaria en la búsqueda del cambio hacia la justicia social.

Con todo, proporcionar al voluntariado esta formación específica, propicia el desarrollo efectivo de la acción voluntaria y refuerza el vínculo con los principios de la entidad, a la vez que aumenta la

capacidad de transformación social y participación del voluntariado, en tanto que adquiere herramientas para aplicar un enfoque de género en su proceso de intervención social de acción voluntaria.

Podría emprender, así mismo, **acciones dirigidas a aumentar el voluntariado masculino** y su durabilidad en la organización, ya que, en el momento presente, la permanecía y el compromiso con la entidad, está altamente feminizada. Más específicamente, la formación en igualdad asegura dirigir la acción voluntaria en la búsqueda del cambio hacia la justicia social.

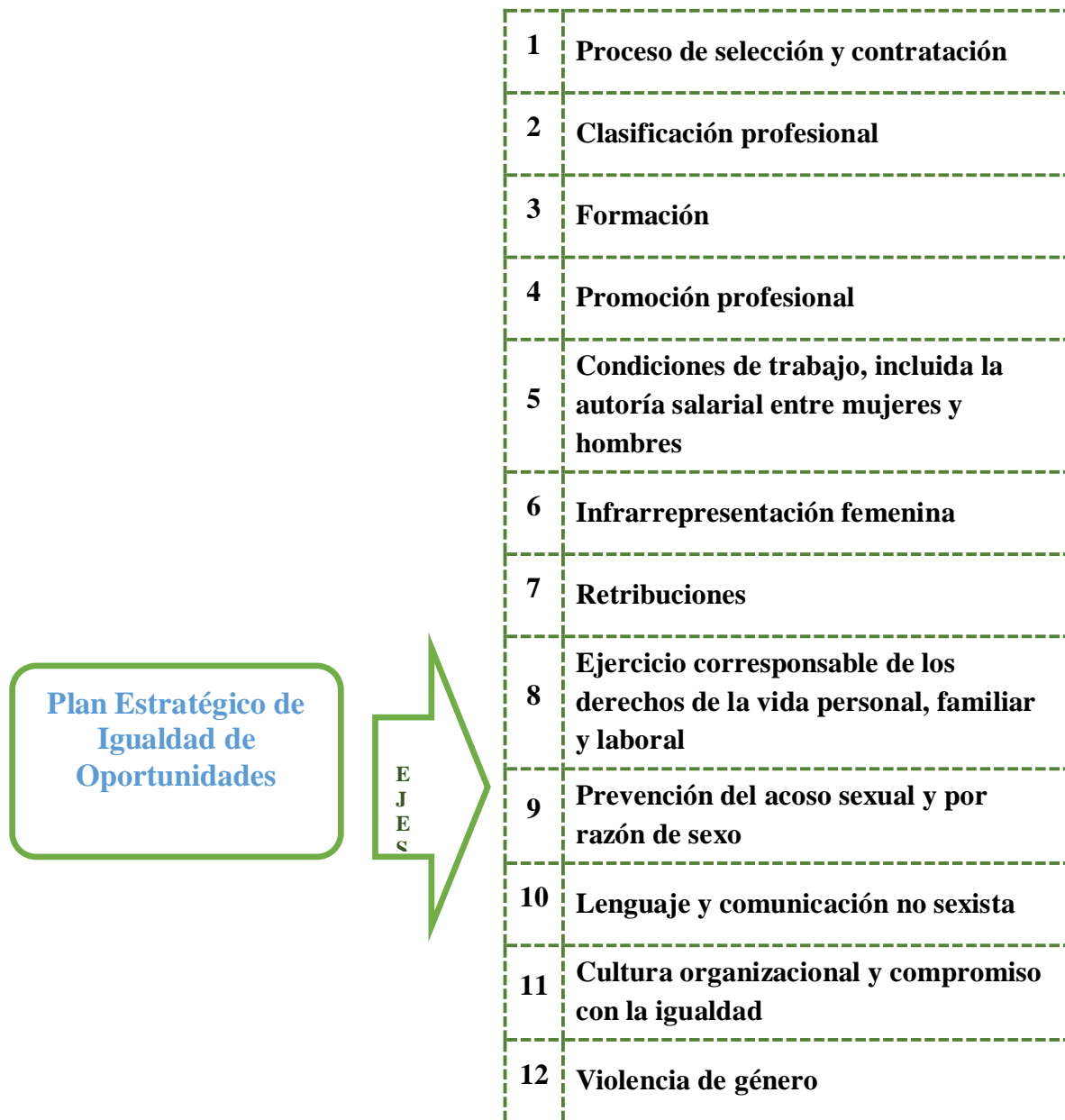
Con todo, proporcionar al voluntariado esta formación específica, propicia el desarrollo efectivo de la acción voluntaria y refuerza el vínculo con los principios de la entidad, a la vez que aumenta la capacidad de transformación social y participación del voluntariado, en tanto que adquiere herramientas para aplicar un enfoque de género en su proceso de intervención social de acción voluntaria

- ***Ámbitos prioritarios de actuación***
 - ❖ Crear un protocolo contra acoso sexual laboral para la plantilla
 - ❖ Crear un protocolo contra el acoso sexual voluntariado
 - ❖ Crear un protocolo de medidas en situaciones de violencia de género
 - ❖ Reconfigurar medidas de conciliación, garantizando paridad en las mismas.
 - ❖ Reconfigurar medidas de contratación, incorporando medidas que garanticen la presencia de mujeres y hombres en puestos donde se detecte segregación horizontal y vertical.
 - ❖ Establecer medidas destinadas a la retención del talento y eliminación de la temporalidad.

V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de los empleados y empleadas de **CONCAES** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **12 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



VI. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

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

Objetivos Específicos:

Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación

Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.

Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

- **Clasificación profesional**

Objetivos:

Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

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

Formación:

Objetivos:

Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.

Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad.

Facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.

- **Promoción profesional**

Objetivos:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción, determinando criterios objetivos y transparentes y desmontando sesgos inconscientes de género.
- 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.
- Reducir la segregación vertical, tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).

Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

- Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

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

Objetivos:

Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.

Garantizar la desconexión digital.

Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

Retribuciones:

Objetivo:

Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.

En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos:

Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.

Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

Lenguaje y comunicación no sexista:

Objetivos:

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

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

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.

Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.

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

Violencia de género

Objetivos:

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

VII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Revisar desde la perspectiva de género la cultura organizacional			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Introducir la perspectiva de género en el marco de cultura organizacional, que asegure la igualdad en los procesos de selección y contratación. Incorporando la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. ● -Favorecer, tanto en las nuevas contrataciones, como en las actuales, el fomento y/o la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa. ● -Establecer medidas que incluyan como criterio la contratación de la persona candidata del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones de idoneidad. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva, coordinadora.			
Temporización	2021	2022	2023	2024
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"> ● Porcentaje de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. ● -Porcentaje de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados. ● -Porcentaje de nuevas personas con formación en igualdad, que se incorporen según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a). ● -Porcentaje de nuevos contratos indefinidos ● -Porcentaje de cambio de tipo de contrato 			
Recursos necesarios	Económicos, tecnológicos y humanos.			

EJE 2: Clasificación profesional

2.1 Aplicación de sistema de valoración de puestos de trabajo				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporar metodología destinada a crear un sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto. ● -Incorporación de mecanismos que aseguren en las nuevas contrataciones la presencia equilibrada a todos los niveles de la organización ● -Incorporación de medidas específicas para reducir la segregación horizontal y vertical, en el caso de detectarse. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	2021	2022	2023	2024
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	<p>SVPT con perspectiva de género elaborado y aplicado.</p> <p>Enumeración de los sesgos de género detectados.</p> <p>Enumeración de propuestas adoptadas.</p> <p>Número y porcentaje desagregado por sexo de</p>			

	las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.

EJE 3: Formación

3.1	Formar a todo el equipo, en materia de igualdad de género.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo incluyendo dirección, mandos intermedios y voluntariado. • -Realizar una formación específica sobre interseccionalidad entre género y adicciones. • -Organizar formación/acciones de sensibilización en igualdad, transversalización de género, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla, así como al voluntariado. Reservando plazas formativas para personas voluntarias, motivando la participación de toda la Junta Directiva 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	2021	2022	2023	2024
Año de implantación	X			
Vigencia	x	x	x	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>-Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</p> <p>-Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).</p> <p>-Relación de los contenidos trabajados.</p> <p>-Porcentaje de personas formadas sobre el total</p>			

	de trabajadores/as, desagregado por sexo. -Número de personas voluntarias participantes
Recursos necesarios	Humanos y económicos

EJE 4: Promoción profesional

4.1	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación y promoción de la entidad			
Objetivos específicos	<p>-Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.</p> <p>-Creación de sistemas objetivos para la promoción profesional, desagregado por sexo, si procede.</p>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinadora.			
Temporización	2021	2022	2023	2024
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	Proceso de difusión de vacantes.			
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.			

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

5.1	Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del trabajo, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle metodología de teletrabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. adaptándose a la normativa vigente			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> -Adaptación al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, 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. -Creación de un registro salarial. -Elaboración de auditoría salarial anual. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección			
Temporización	2021	2022	2023	2024
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	Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías. Con especial atención que no excedan del 25% en brecha de género salarial			

	-Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.
Recursos necesarios	Humanos, tecnológicos.

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1	Reducir/prevenir la segregación horizontal y vertical, así como impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en plantilla			
Objetivos específicos	<p>Establecer mecanismos de detección de segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).</p> <p>-Establecer mecanismos de detección de desigualdades entre condiciones iguales en el desempeño del trabajo y remuneración</p>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Igualdad			
Temporización	2021	2022	2023	2024
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	<p>Establecer mecanismos de detección de segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).</p> <p>-Establecer mecanismos de detección de desigualdades entre condiciones iguales en el desempeño del trabajo y remuneración</p>			
Recursos necesarios	Humanos, tecnológicos.			

EJE 7: Retribuciones

7.1	Elaboración de un registro salarial y actualizar los datos anualmente, incluyendo los cálculos estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos y percepciones extrasalariales, planteando acciones correctoras si se identifican diferencias salariales. Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora.			
Objetivos específicos	<p>-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.</p> <p>-En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.</p> <p>-Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en cuanto a auditoría y registro salarial</p>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	coordinación			
Temporización	2021	2022	2023	2024
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	-Registro salarial. -Auditoria salarial, que garantice, una brecha inferior al 25% Humanos, tecnológicos y económicos			
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos			

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

8.1	Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones para la aplicación de la flexibilidad horaria y estudiar la aplicación de un banco de horas.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> -Creación de instrumentos que permitan implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada, que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. -Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. -Planificación del trabajo a distancia -Ampliación de días de permiso retribuidos para cuidado y conciliación -Creación de instrumentos que fomenten la corresponsabilidad. -Creación de instrumentos que faciliten el teletrabajo. -Creación de instrumentos de desconexión digital, si procede. -Creación de medidas como bolsas de horas o de días de libre disposición. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	2021	2022	2023	2024
Año de implantación	X			
Vigencia	x	x	x	x

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				
Indicadores de seguimiento y evaluación	Aprobación del protocolo o plan -Difusión del protocolo o plan -Valoración de la utilidad del protocolo o plan -Medidas de flexibilidad horaria aprobadas -Número de personas trabajadoras que hacen uso de la flexibilidad horaria			
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos			

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

9.1	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la entidad.			
Objetivos específicos	<p>-Establecimiento de programas de formación sensibilización y prevención del acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, que permita la identificación de estas conductas.</p> <p>-Creación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>-Creación de nuevo protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, para el voluntariado.</p> <p>-Creación de órgano paritario para el seguimiento del protocolo.</p> <p>-Establecimiento de programas de recuperación de víctimas.</p> <p>-Creación de instrumentos que garanticen la confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso a toda la plantilla y voluntariado.</p>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva.			
Temporización	2021	2022	2023	2024
Año de implantación	X			
Vigencia	x	x	x	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y	Protocolo aprobado por la Comisión de Igualdad.			

evaluación	<p>-Número de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.</p> <p>-Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado</p>
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos

EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1	Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web			
Objetivos específicos	<p>Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.</p> <p>-Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades</p>			
Departamento/s o persona/s responsable/s				
Temporización	2021	2022	2023	2024
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	Revisión semestral de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.			
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.			

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1	Integrar el compromiso por la igualdad, en la cultura organizacional de la entidad.			
Objetivos específicos	<p>Introducir la perspectiva de género en el marco de cultura organizacional, que asegure la igualdad en los procesos de selección y contratación. Incorporando la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</p> <p>Favorecer, tanto en las nuevas contrataciones, como en las actuales, el fomento y/o la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.</p> <p>Establecer medidas que incluyan como criterio la contratación de la persona candidata del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones de idoneidad.</p>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación.			
Temporización	2021	2022	2023	2024
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	Revisión semestral de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo			

Recursos necesarios	Humanos y técnicos.
---------------------	---------------------

EJE 12: Violencia de género

12.1	Formar en prevención y detección de Violencia de Género y Violencia Sexual de Género dirigido al personal de atención a los/as usuarios/as.			
Objetivos específicos	<p>-12.1. Obtener herramientas y habilidades para la detección, actuación y coordinación ante situaciones de violencia de género, tanto en la plantilla y voluntariado, como usuarias de Apret</p> <p>-12.2. Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad.</p> <p>-12.3. Incorporar formación específica para el área de RRHH en derechos de las VVG</p> <p>-Establecer términos para el ejercicio de los derechos de las VVG en el ámbito de la entidad.</p> <p>-Asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico a las VVG</p> <p>-Otras medidas adicionales que amplíen la normativa vigente de VG</p>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva.			
Temporización	2021	2022	2023	2024
Año de implantación	X			
Vigencia	x	x	x	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y	Relación de los contenidos trabajados en el taller.			

evaluación	Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. Número de personas voluntarias participantes, según sexo.
Recursos necesarios	Humanos y técnicos.

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

VIII. Calendario

Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJE 1: Revisar desde la perspectiva de género o la cultura organizacional	1.1 Introducir la perspectiva de género en el marco de cultura organizacional, que asegure la igualdad en los procesos de selección y contratación. Incorporando la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	1.2 Favorecer, tanto en las nuevas contrataciones, como en las actuales, el fomento y/o la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	1. Establecer medidas que incluyan como criterio la contratación de la persona						X										

	3	candidata del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones de idoneidad.																
EJE 2: Aplicación de sistema de valoración de puestos de trabajo	2 1	Incorporar metodología destinada a crear un sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	2 2	Incorporación de mecanismos que aseguren en las nuevas contrataciones la presencia equilibrada a todos los niveles de la organización						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	2 3	Incorporación de medidas específicas para reducir la segregación horizontal y vertical, en el caso de detectarse.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
EJE 3: Formar a todo	3 1	Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo incluyendo dirección, mandos						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

el equipo, en materia de igualdad de género.		intermedios y voluntariado.																
	3 · 2	Realizar una formación específica sobre interseccionalidad entre género y adicciones.						X					X				X	
	3 · 3	Organizar formación/acciones de sensibilización en igualdad, transversalización de género, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla, así como al voluntariado. Reservando plazas formativas para personas voluntarias, motivando la participación de toda la Junta Directiva						X					X				X	
EJE 4: Garantizar el cumplimiento de los	4 · 1	Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

principios de igualdad ...	4.2	Creación de sistemas objetivos para la promoción profesional, desagregado por sexo, si procede.						X											
	EJE 5: Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del trabajo, ...	5.1	Adaptación al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.						X										
	5.2	Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.					X	X											
	5.3	Garantizar la desconexión digital.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	5.4	Creación de un registro salarial.						X											
	5.5	Elaboración de auditoría salarial anual.					X												

EJE 6: Reducir/prevenir la segregación horizontal y vertical...	6.1	Establecer mecanismos de detección de segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).					X											
	6.2	Establecer mecanismos de detección de desigualdades entre condiciones iguales en el desempeño del trabajo y remuneración					X											
EJE 7: Elaboración de un registro salarial y actualizar los datos anual	7.1	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.					X	x	x	X	x	x	x	x	x	x	X	
	7.2	En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales						x	x	X	x	x	x	x	x	x	X	X

mente ...		brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.																
	7 . 3	Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en cuanto a auditoría y registro salarial						X										
EJE 8: Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones	8 . 1	Creación de instrumentos que permitan implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada, que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.						X										
	8 . 2	Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	8 . 3	Planificación del trabajo a distancia					X											

para la aplicación de la flexibilidad horaria ...	84	Ampliación de días de permiso retribuidos para cuidado y conciliación							x	x	X	x	x	x	x	x	x	X	X	
	85	Creación de instrumentos que fomenten la corresponsabilidad.							X											
	86	Creación de instrumentos que faciliten el teletrabajo.						X												
	87	Creación de instrumentos de desconexión digital, si procede.							X											
	88	Creación de medidas como bolsas de horas o de días de libre disposición.							X											
EJE 9: Prevenir el	91	Establecimiento de programas de formación sensibilización y prevención del acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, que permita la identificación de estas						X												

acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la entidad.		conductas.																
	9 2	Creación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo					X											
	9 3	Creación de nuevo protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, para el voluntariado.					X											
	9 4	Creación de órgano paritario para el seguimiento del protocolo.					X											
	9 5	Establecimiento de programas de recuperación de víctimas.					x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	X	X
	9 6	Creación de instrumentos que garanticen la confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.					x											

EJE 10: Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo...	10.1	Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.						X	x	x	X	x	x	x	x	x	x	X	X	
	10.2	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades						x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	X
SEGUIMIENTO DEL PLAN		Seguimiento del plan							x			x							X	
EVALUACIÓN DEL PLAN		Evaluación intermedia										x								x
		Evaluación final																		X

IX. 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 CONCAES

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 (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

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

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en **informes trimestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de CONCAES y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

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

- **Evaluación:**

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final, 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.

- **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.

X. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

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

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

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

XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.

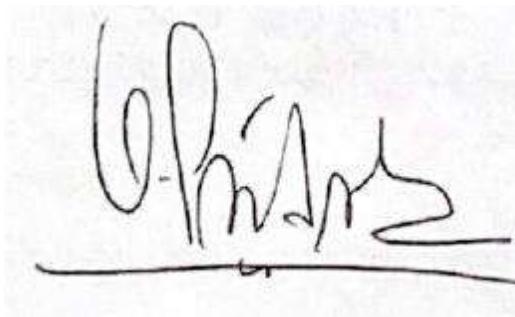
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, 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.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 23 de Julio de 2021.

Por parte de la representación de la entidad:



Por parte de la representación de las personas trabajadoras:



Three handwritten signatures are displayed on a light background. The top-left signature is a stylized, blocky letter 'R'. The top-right signature is a more complex, cursive-style signature with a long horizontal stroke extending to the right. The bottom-center signature is a cursive signature that appears to read 'Alpiz'.

**ACTA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD O COMISIÓN
NEGOCIADORA DE CONCAES**

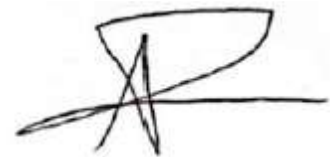
Fecha	23/07/2021	Horario	10h	Lugar	Sede Conca es
Participante s	<u>Representación dirección</u> Natividad Cardaba Núñez (Secretaria) Eduardo Cozar Rubio (Director Ejecutivo) Carlos Viñas Trotonda (Vocal) <u>Representación de la plantilla</u> Isabel Díaz Muñoz (Coordinadora Área Social) Arantxa Tomás Collado (Área Levante) Clara Aznárez Barrena (Coordinadora Voluntariado)				
Orden del Día	-Aprobación Plan Igualdad				

Acuerda:

- 1) Dar concluida la negociación y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de CONCAES, cuyo contenido se adjunta a la presente acta, como anexo.
- 2) Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.
- 3) De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 11:30 horas del día 23 de Julio de 2021.

Firman:



Firman:

