

# Plan de igualdad

2021-2025



 **entreculturas**

ONG · JESUITA

**m!** FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS

# INDICE:

<u>I. Introducción</u>	3
<u>II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)</u>	8
<u>III. Ámbito personal, territorial y temporal</u>	10
<u>IV. Principales resultados del diagnóstico</u>	12
<u>V. Ejes de actuación</u>	21
<u>VI. Objetivos del plan de igualdad</u>	22
<u>VII. Medidas de actuación</u>	25
<u>EJE 1: Proceso de selección y contratación</u>	25
<u>EJE 2: Clasificación profesional</u>	27
<u>EJE 3: Formación</u>	28
<u>EJE 4: Promoción profesional</u>	33
<u>EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres</u>	35
<u>EJE 6: Infrarrepresentación femenina</u>	40
<u>EJE 7: Retribuciones</u>	42
<u>EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</u>	44
<u>EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</u>	46
<u>EJE 10: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad</u>	49
<u>EJE 11: Violencia de género</u>	53
<u>VIII. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación</u>	57
<u>VIII. Calendario</u>	58
<u>IX. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica</u>	70
<u>X. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad</u>	72
<u>XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad</u>	72

# I. Introducción

<b>Nombre o razón social</b>	FUNDACIÓN ENTRECULTURAS - FE Y ALEGRÍA
<b>NIF</b>	G-82409020
<b>Forma jurídica</b>	Fundación Sin Ánimo de Lucro
<b>Año de constitución</b>	1999
<b>Sector de actividad</b>	8811
<b>Dimensión de la entidad</b>	Mujeres: 62 Hombres: 24 Facturación: 20.745.418
<b>Domicilio social</b>	C/Maldonado 1. Planta 3. CP. 28006
<b>Municipio</b>	Madrid
<b>Teléfono</b>	91 590 26 72
<b>Correo electrónico</b>	<a href="mailto:entreculturas@entreculturas.org">entreculturas@entreculturas.org</a>
<b>Página web</b>	<a href="https://www.entreculturas.org/">https://www.entreculturas.org/</a>

Entreculturas es una **organización no gubernamental de cooperación para el desarrollo (ONGD)** promovida por la Compañía de Jesús que trabaja por la educación y el desarrollo de los pueblos desde la convicción de que la educación es un Derecho Humano fundamental del que ninguna persona puede quedar excluida.

Entreculturas trabaja en favor del cambio social y la justicia, desde una identidad inspirada en el Evangelio, arraigada en la tradición jesuita de promoción de la justicia desde la fe y fundamentada en los Derechos Humanos.

Desde la esperanza, quiere tender puentes y ofrecer alternativas a la sociedad que sean audaces, comprometidas, coherentes, innovadoras, eficientes y que siempre tengan a las personas en el centro de su actuación.

La entidad es consciente de que las causas de la pobreza se encuentran a nivel global, en todos los países cuyos gobiernos, organismos multilaterales, empresas y ciudadanos adoptan diariamente decisiones que tienen gran impacto en el desarrollo de los pueblos.

En España Entreculturas se encuentra presente en 13 Comunidades Autónomas a través de sus 27 delegaciones territoriales. Durante el año 2020 ha desarrollado proyectos y colaboración con sus entidades socias en 38 países de América Latina, África y Asia.

Junto a Alboan, la ONG jesuita en Euskadi y Navarra ha desplegado un marco estratégico común enfocado en cinco causas justas:

1. La garantía del derecho universal a una educación de calidad
2. La defensa de la vida digna de las personas migrantes y refugiadas
3. La promoción de una justicia socioambiental
4. El fortalecimiento de la participación y de la ciudadanía global
5. La promoción de la equidad de género

## **Causas justas**

---

### **1. Garantía del Derecho Universal a una Educación de Calidad**

Contribuir a acabar con las vulneraciones del derecho a la educación y el aprendizaje en todas las personas a lo largo de toda la vida. Entreculturas trabaja por garantizar la escolarización desde la primera infancia y por impulsar la satisfacción de necesidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida desde un enfoque de **calidad, inclusión y equidad**, promoviendo una educación transformadora y para la ciudadanía global desde un enfoque de **coeducación**.

### **2. Defensa de la Vida Digna de las Personas Migrantes y Refugiadas**

Acompañar y defender a las personas migrantes forzosas y refugiadas en las fases de origen, tránsito, destino y retorno. Asimismo, incluye luchar por erradicar las causas que provocan estos procesos de movilidad forzada. Finalmente, contribuye a crear una cultura de hospitalidad y reconciliación que facilite procesos adecuados de acogida.

### **3. Promoción de una justicia socio ambiental**

Comprometerse por la vida en su conjunto en un contexto de crisis socioambiental, de relaciones económicas y sociales injustas y de inequidad de género. Está orientada a empoderar a las personas y a las comunidades más desfavorecidas del planeta, a cultivar un estilo de vida humana que nos oriente al bien común, a la solidaridad, a cuidar de los bienes de la naturaleza y a trabajar por una renovada justicia intergeneracional.

#### **4. Fortalecimiento de la participación y la ciudadanía global**

Desarrollar una ciudadanía global articulada para la acción sociopolítica; impulsar procesos de transformación social de abajo hacia arriba a través del empoderamiento de los colectivos que quedan excluidos de los espacios de ciudadanía; promover el voluntariado como cauce de participación y transformación personal y social, formar personas conscientes, críticas y comprometidas; y promover una espiritualidad que posibilite el crecimiento personal y la búsqueda de sentido.

#### **5. Promoción de la equidad de género**

Promover la igualdad entre hombres y mujeres, por medio del empoderamiento de las mujeres, la transformación de la cultura patriarcal, la educación y la modificación de los roles asociados al género, de modo que todas las personas reconozcan la riqueza de cada género y sean respetuosas con su diversidad.

La entidad entiende estas causas como dimensiones interrelacionadas, y cree que es necesario avanzar en todas ellas para lograr el desarrollo integral que anhela y por el que lleva años trabajando. Las tres primeras causas son temáticas, mientras que la causa de género y la de participación son transversales.

### **Misión**

---

Entreculturas, ONG de cooperación internacional de la Compañía de Jesús en España, trabaja en favor de la justicia y la transformación social.

Defiende la educación como derecho humano, trabaja por la vida digna de las personas migrantes y refugiadas, y apuesta por la construcción de una ciudadanía global comprometida, la equidad de género y la reconciliación con la naturaleza.

### **Líneas de actuación**

---

Para llevar a cabo esta misión desarrollamos las siguientes líneas de actuación:

- Cooperación internacional al desarrollo
- Educación para la ciudadanía global
- Acción social en España (junto con otras organizaciones de la Compañía de Jesús en España)
- Incidencia para el cambio
- Formación y voluntariado
- Promoción de la Responsabilidad Social Corporativa y economía social
- Sensibilización a través de nuestra comunicación y campañas

## Visión

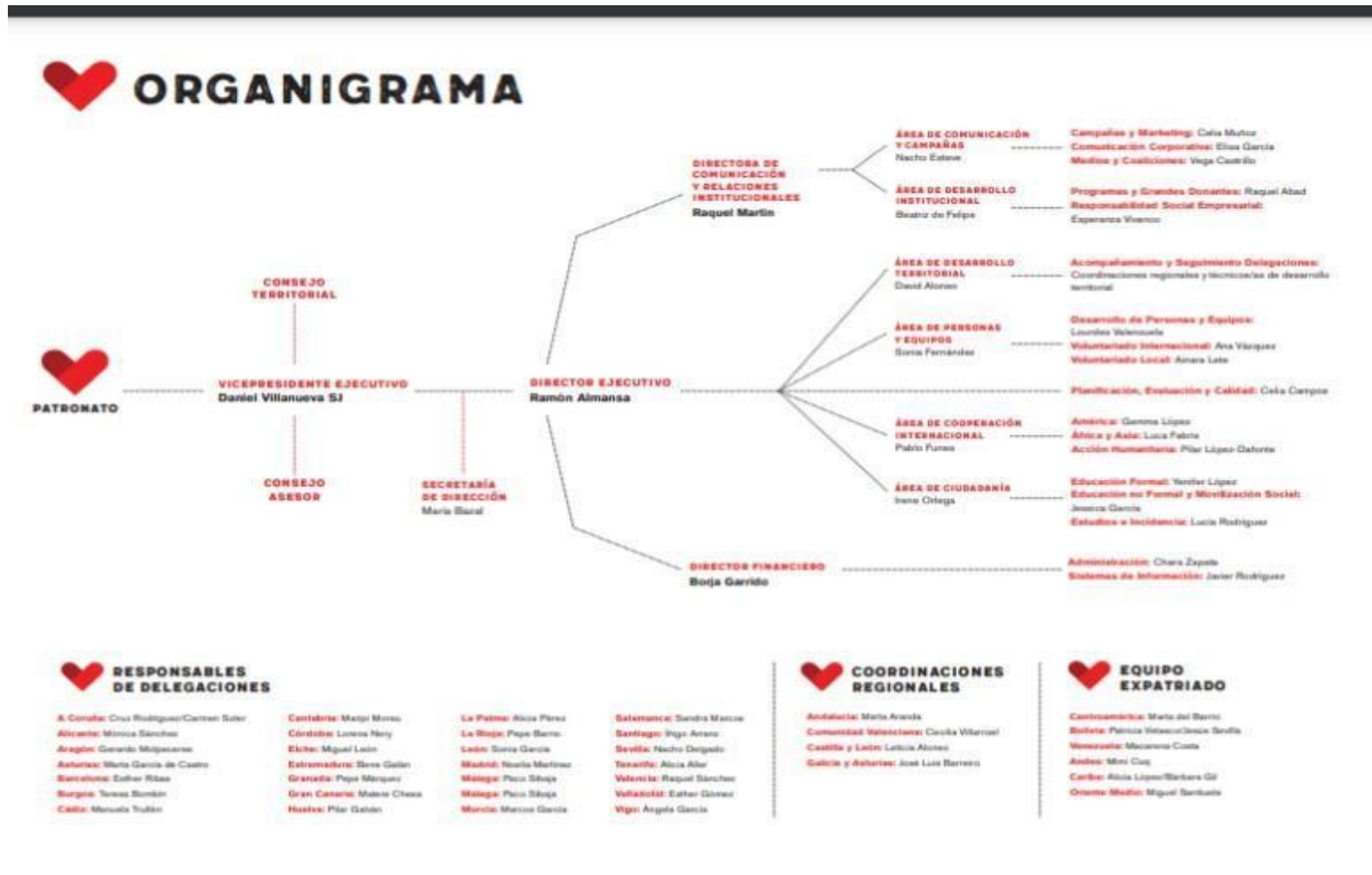
---

Entreculturas se compromete en la construcción de un mundo justo, sostenible, humano y con **equidad de género**, libre de pobreza, **desigualdad** y **exclusión**, donde esté garantizado el derecho a la educación que permita una vida digna y en paz.

Entreculturas quiere en los próximos años impulsar procesos de transformación personal, comunitaria y social.

- Ampliar el trabajo en las fronteras de mayor exclusión fomentando una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todas las personas.
- Mejorar el acompañamiento a las organizaciones sociales como medio para el empoderamiento de las comunidades y personas a las que sirve.
- Acompañar a la juventud en la creación de un futuro esperanzador.
- Fomentar la participación y el voluntariado como expresión de sociedades más justas, democráticas y comprometidas.
- Desarrollar el trabajo en red propiciando puentes de diálogo.
- Denunciar y comunicar con esperanza para promover cambios a favor de la justicia.
- Ser una institución coherente, sostenible, eficiente e innovadora.

- Organigrama



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

Entreculturas a 28 de febrero 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.

Por otro lado, se ha constituido una Comisión Negociadora, conformada por 6 personas: 3 representantes de la entidad, 2 representantes de las personas trabajadoras y 1 representante sindical (en representación de la plantilla de los centros de trabajo que no cuentan con RLT). El 100% de las personas que componen la Comisión son mujeres. A continuación, se incluye el listado de las personas que conciertan este Plan de Igualdad:

- Por parte de la representación de la entidad:
  - Chara Zapata (Responsable del departamento de Administración)
  - Sonia Fernández (Coordinadora del área de Personas y Equipos)
  - Lourdes Valenzuela (Responsable de Desarrollo de Personas)
- Por parte de la representación de la plantilla:
  - Yolanda Alobera (Comité de empresa)
  - María Laiglesia (Comité de empresa)
- Como representación sindical de los centro sin RLT:
  - Rosario García Ramos (UGT)

Además participan en la Comisión en calidad de asesoras María Rocío Cotarelo y María Pérez Martínez en representación de la Comisión de género de la entidad.

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 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.

## 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 **Entreculturas**.

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 los siguientes centros de trabajo:

Sede Central	C/ Maldonado 1. Planta 3. 28006. MADRID. Tlf. 91 590 26 72
Delegación de Madrid	Casa San Ignacio. C/ Geranios, 30. Barrio de la Ventilla. 28029 Madrid. Tlf. 915 771 817
Delegación de Sevilla	Avda. Eduardo Dato, 20B- Portal A. 41018 Sevilla. Tlf. 95 4635170.
Delegación de Extremadura	C/ Ramón Albarrán, 4, bajo. 06002 Badajoz. Tlf. 924 262 959
Delegación de Asturias	C/ Doctor Casal 9-3º 33001 - Oviedo
Delegación de León	C/ Gran Vía de San Marcos, 10 bis. 24001 León. Tlf. 98 722 08 23.
Delegación de Málaga	Plaza San Ignacio, 2. 29008 Málaga. Tlf. 952202356.
Delegación de Vigo	C/ Velázquez Moreno, 9 - 2º - 36201 Vigo. Tlf. 986 224 990.
Delegación de Las Palmas	Avda. Escaleritas, 64, 1º. 35011 Las Palmas de Gran Canaria. Tlf. 928334154.
Delegación de A Coruña	C/ Fonseca, 8. 15004. A Coruña / Tlf. 981 216 858
Delegación de Valencia	Avda. Fernando el Católico, 78. 46008 Valencia. Tlf. 963153744 y 963153755.
Delegación de La Rioja	C/ Duques de Nájera, 19 (Colegio Sagrado Corazón) 26002. Logroño.
Delegación de Zaragoza	Paseo de la Constitución, 6. 50008 Zaragoza. Tlf. 976 217 217.

Delegación de Burgos	C/ Molinillo, 3 09002 Burgos / Tlf. 947 26 62 50
Delegación de Salamanca	Paseo San Antonio, 14 - 40. 37003 Salamanca. Tlf. 923125000 Ext 551.
Centro de trabajo de Bilbao	C/ Padro Lojendio, 2. 48009 Bilbao. Tlf. 944151135

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

**Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 03/03/2022 al 02/03/2026.**

## 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



A fecha de realización del diagnóstico, la plantilla de Entreculturas estaba compuesta por 62 trabajadoras y 24 trabajadores, observándose, por tanto, una ligera feminización del equipo (72,1% mujeres y 27,9% hombres).

### Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



El 100% de la plantilla contratada por la entidad, trabaja por cuenta ajena. Tampoco hay presentes otras formas de contratación mercantil, como puedan ser contrato autónomo, TRADE, contratos por mediación de ETT u otras formas de cesión o puesta a disposición.

Del total de mujeres, un 82,3% tiene contrato indefinido, mientras que el 17,7% restante tiene contrato temporal. Por parte de los trabajadores, estos porcentajes se sitúan en el 83,3% y el 16,7% respectivamente. Por tanto, no hay diferencias significativas comparando los resultados entre mujeres y hombres.

En cuanto a la parcialidad de la jornada, el 46,8% de las trabajadoras presentan un contrato a tiempo parcial, situándose este porcentaje en el 25% en el caso de los trabajadores.

Por tanto, **se aprecia una mayor parcialidad en el grupo de las trabajadoras**, presentándose esta diferencia **en el equipo con contrato indefinido**.

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



El 54,8% de las trabajadoras tienen jornadas de entre 36 y 40 horas semanales. Un 30,6% tiene jornadas de entre 26 y 35 horas, restando un 14,5% con jornadas de entre 16 y 25 horas.

En cuanto a los trabajadores, el 75% de estos realiza entre 36 y 40 horas semanales. En el tramo de entre 26 y 35 horas semanales se sitúa el 16,7% de los trabajadores, quedando un 8,3% con jornadas de entre 16 y 20 horas.

Por tanto, **se aprecia cómo las trabajadoras presentan una mayor parcialidad en la jornada y realizan un menor número de horas de jornada, en comparación con los trabajadores.**

Analizando la distribución del equipo según distribución de la jornada, **se aprecia una diferencia significativa cuando se trata de jornadas únicamente de mañana, ya que el 40,3% de las mujeres tiene jornada exclusivamente de mañana**, siendo este porcentaje del 25% en el caso de los trabajadores.

Cabe señalar que no hay ninguna persona en la plantilla que realice trabajo por turnos ni desarrolle jornadas nocturnas, por lo que no se identifica turnicidad ni nocturnidad.

## Antigüedad



El 45,2% de las trabajadoras tienen más de 10 años de antigüedad en Entreculturas; un 37,1%, entre 3 y 10 años; un 11,3% entre 1 y 3 años; y el 6,4% restante se incorporó en los últimos 6 meses (4 trabajadoras).

El 54,2% de los trabajadores tienen más de 10 años de antigüedad; un 29,2% tiene entre 3 y 10 años; un 8,3% entre 1 y 3 años; mientras que dos personas, un 8,3% sobre el total de hombres, tienen menos de 1 año de antigüedad.

Cabe destacar que en el equipo con más de 20 años de antigüedad hay un total de 4 mujeres y 4 hombres.

## Nivel de formación



Analizando los datos según nivel de formación, es preciso mencionar que no se dispone de información para el 14% del equipo. Un 82,6% del total del personal cuenta con estudios universitarios, mientras que un 3,5% tiene estudios secundarios. Por tanto, se trata de un equipo cualificado.

## Discapacidad y nacionalidad



El 94,2% del equipo tiene nacionalidad española, habiendo un total de 5,8% de personas con nacionalidad extranjera (4,8% sobre el total de mujeres y 8,3% sobre el total de hombres).

Del total de personas con nacionalidad extranjera, un 60% eran mujeres y un 40% hombres.

Del total del equipo, dos trabajadoras presentan algún tipo de discapacidad reconocida (2,3% sobre el total de la plantilla; 3,2% sobre el total de mujeres). No hay ningún trabajador con discapacidad reconocida.

## Selección y contratación



Entreculturas queda sujeto al Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (2015-2017), por lo que la organización del trabajo se lleva a cabo en base a lo dispuesto en dicho convenio.

Además, se ha elaborado y aprobado una Política de Igualdad de Género, donde se recogen principios y normas de referencia en la gestión del personal, así como pautas de actuación que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades.

La entidad desarrolla sistemas de reclutamiento con convocatorias internas y externas.

Se realizan reuniones entre el/la responsable del área, la Dirección Ejecutiva y la Dirección de Personas para analizar la descripción del puesto a ofertar, estudiar el presupuesto y escoger el sistema de reclutamiento.

Todo el proceso de selección y contratación está estructurado, estando asignadas las personas o cargos

responsables, los procedimientos a seguir para la selección y los pasos en el proceso de contratación con un Procedimiento para la Incorporación de Personas Contratadas.

## Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

### Según nivel jerárquico:

Se aprecia cómo la mayoría de las mujeres se concentran en el nivel técnico (74,2%), seguido de responsable de Departamento (16,1%). Un 6,5% forma parte de la Coordinación de Área, mientras que un 1,6% (1 mujer) pertenece a la Dirección. La trabajadora restante es la única persona que se sitúa en el nivel de administrativo/a.

En cuanto a los trabajadores, al igual que sucedía en la plantilla femenina, la mayoría de estos se sitúa en el nivel técnico (66,7%). Un 12,5% pertenece al nivel de responsable de Departamento, mientras que otro 12,5% es Coordinador de Área. Un 8,3% de los hombres de la entidad se sitúa en la Dirección.

Por tanto, comparando la distribución de las mujeres y de los hombres, **se aprecia una mayor concentración de hombres, sobre el total de la plantilla masculina, en los puestos de Coordinación de Área y de Dirección.** Las mujeres presentan una mayor concentración en el nivel técnico.



### Por áreas:

El Área de Personas y Equipos sólo está conformado por mujeres.

Los hombres presentan una mayor concentración, en comparación con las trabajadoras, en el Área de Cooperación Internacional y en Dirección.

### Por categorías profesionales:

Se aprecia una mayor concentración de mujeres, en comparación con los hombres, en la categoría profesional de Técnico/a.

Por otra parte, los hombres presentan una mayor concentración, en comparación con las mujeres, en las categorías de Coordinación y Dirección.

### Por grupos profesionales:

El 94,2% del equipo corresponde al Grupo 1, salvo dos trabajadoras y dos trabajadores que tienen el Grupo 0 y una trabajadora que se sitúa en el Grupo 3. Esta trabajadora es una de las tres personas que no cuentan con formación universitaria.

### Por puestos:

Hay una exclusiva presencia de hombres en los puestos relativos a Dirección General y Ejecutiva, Técnico de Sistemas, responsable de Proyectos Federativos, responsable de Unidad de Gestión y responsable del Departamento de Sistemas.

Hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el equipo de Coordinación de Área, Direcciones, responsables del Departamento de Cooperación y Personal Técnico de Incidencia.

En el resto de los puestos hay una mayor o exclusiva presencia de mujeres, incluyendo también los puestos de Técnico/a de Cooperación y Técnico/a de Ciudadanía, puestos que concentran el mayor número de personas trabajadoras.

Puestos relativos a profesiones feminizadas en el mercado de trabajo como Administración, Secretaría de Dirección y Recepcionista, están ocupados por mujeres.

### RLT:

Entreculturas cuenta con Representación Legal de las personas Trabajadoras, asumiendo este rol un total de 4 trabajadoras (6,5% sobre el total de las trabajadoras) y 1 trabajador (4,2% sobre el total de trabajadores).

## **Formación**



Entreculturas cuenta con un Plan de Formación, el cual forma parte del Plan Estratégico de la entidad. Este Plan incluye la detección de necesidades, realizada anualmente; la selección y diseño de contenidos y espacios; la búsqueda de metodologías adecuadas; así como la medición del impacto de las acciones formativas.

Las ofertas formativas son publicadas en los canales internos de comunicación: correo electrónico, boletín de noticias



interno "Somos" o desde el apartado de Escuela Online de la propia página web.

El personal siempre puede solicitar y participar en cualquier espacio formativo, siempre que encaje con el público destinatario de la acción formativa. Además, la mayoría de las formaciones están dirigidas a cualquier persona interesada en la Organización.

Se ha desarrollado formación en materia de igualdad de género y también sobre planes de igualdad durante los años 2019, 2020 y 2021. Durante el año 2021, se desarrollaron formaciones básicas sobre Entornos Seguros. Asimismo, se impartió el curso "Género y Desarrollo: Un encuentro en igualdad".

### Promoción profesional

Se realizan entrevistas de desarrollo anuales con la persona responsable directa.

Se han realizado evaluaciones 360° al equipo coordinador que se van a tratar de ampliar a todas las personas responsables de cada departamento.

La entidad refiere mantener una estructura muy horizontal y estable, por lo que no se producen de forma frecuente procesos de promoción con cambios de responsabilidad.

La entidad identifica una mayor participación de mujeres en procesos de promoción a puestos de responsabilidad, especialmente en el Equipo de Coordinación y responsables de equipo.

Las características de algunos puestos de responsabilidad que requieren de una mayor dedicación, viajes, jornadas de fin de semana o viajes locales, pueden afectar en la igualdad de oportunidades para las personas con responsabilidades familiares.

Durante los últimos 3 años, han promocionado un total de 12 mujeres (70,6%) y 5 hombres (29,4%). Por tanto, **existe una coherencia entre la distribución según sexo de las promociones y la distribución de mujeres y hombres en el total de la plantilla.**



## Condiciones de trabajo y retribuciones



Entreculturas no cuenta con medidas y pautas específicas que garanticen la intimidad en relación con el entorno digital, tampoco para garantizar la desconexión digital. Se ha acordado establecer un procedimiento de desconexión digital para el año 2022.

Desde el año 2021, Entreculturas cuenta con un procedimiento nuevo, que contempla el teletrabajo (menor al 30% de la jornada), también como medida de conciliación y adaptación del tiempo laboral.

La organización desarrolla entrevistas anuales de cada persona con su responsable con el objetivo de que la persona reciba feedback sobre su trabajo y establecer planes con objetivos y acciones de mejora para el siguiente periodo. Este procedimiento tiene en cuenta a todo el personal de todas las sedes, incluyendo al personal expatriado.

Por otra parte, la organización cuenta con una aplicación para el control y gestión del horario, a través de la cual se han ido regulando los tiempos de dedicación al trabajo que hayan excedido puntualmente del horario habitual, la gestión de viajes, ausencias, etc.

Se realizan estudios mensuales de los tiempos de dedicación de todo el personal de la organización. No se ha medido en estos estudios el impacto de género.

Para establecer los distintos conceptos salariales, se tiene de referencia el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social desde julio de 2015, rigiéndose anteriormente por el Convenio de Oficinas y Despachos. Se realiza una adaptación de las tablas salariales para ajustar el cambio de convenio.

En el **Marco Laboral** se incluyen algunos beneficios sociales, de carácter no monetario. Por ejemplo, la flexibilización del horario, partiendo de una jornada tipo de 40 horas, con sólo dos jornadas de tarde. El horario de entrada se ha flexibilizado para adecuarse a las diversas realidades. Otros beneficios sociales son las reducciones de jornada, más allá de los tramos establecidos por normativa vigente o permisos sin sueldo por motivos formativos o de cuidados, entre otros.

También existe un presupuesto dedicado a la formación para el desarrollo de personas y equipos, ofreciéndose, por ejemplo, anualmente clases de inglés en la sede y online.

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



La organización está sujeta al Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 (prorrogado), en el que se recogen las condiciones laborales y las medidas y permisos establecidos para la facilitación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Además, la entidad cuenta con otras medidas de conciliación como campamentos en periodos no lectivos para hijos/as menores, reducción de jornada, flexibilidad de horarios, jornada coincidente con horario escolar, teletrabajo, trabajo compartido y jornada intensiva durante los meses de verano, entre otras. Estas medidas se recogen en el Marco Laboral de Entreculturas.

La entidad refiere que una reducción de jornada laboral no afecta a la situación profesional dentro de la entidad. Las personas que tenían responsabilidades, tras reducirse la jornada, las han mantenido. También se proponen personas que tienen reducida su jornada para asumir puestos de responsabilidad.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**



La organización no cuenta con un protocolo específico para la prevención y atención de los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Se dispone de un Protocolo de Entorno Seguro en el que se incorporan pautas, medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, así como los cauces para la prevención de abuso y acoso a menores.

También se incluye la asesoría psicológica, legal y de atención correspondiente. Asimismo, se cuenta con un buzón de denuncias propio y con un canal gestionado por la Oficina de Entorno Seguro de la Compañía de Jesús que coordina la prevención, detección y aplicación de medidas en este ámbito. Estos cauces están disponibles desde enero de 2019 y

desde entonces no se han recibido situaciones de sospecha o denuncia.

Se han realizado acciones de difusión del protocolo y de los canales de consulta y denuncia.

Se han desarrollado acciones formativas para la implantación del protocolo de entorno seguro durante el año 2021.

## Política Social



Entreculturas indica conocer los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, aunque se trata de tareas que se derivan a una gestora externa.

En la compañía ninguna trabajadora se encuentra en situación de violencia de género reconocida.

Entreculturas ha desarrollado una Política de Igualdad de Género que incluye compromisos y medidas específicas de promoción de la igualdad. También se tiene como referencia el Código de Conducta redactado desde la Compañía de Jesús.

Por otro lado, en el Plan Estratégico de Entreculturas para el periodo 2020-2025 se establece como Objetivo Estratégico 5: Construir relaciones equitativas entre mujeres y hombres y contribuir a la reducción de la violencia de género.

Además, se ha establecido como objetivo utilizar como documento marco a integrar en la entidad la Política de Igualdad-Equidad de género de la Federación Internacional Fe y Alegría.

## Riesgos y salud laboral



Entreculturas cuenta con servicios externos de prevención de riesgos laborales quienes han llevado a cabo protocolos en todas las sedes de la entidad con las personas contratadas. Estos protocolos no incorporan la perspectiva de género, no teniendo en cuenta, por ejemplo, riesgos específicos a los que pueden estar expuestas las mujeres, como en situaciones de embarazo, parto reciente o lactancia.

---

## Lenguaje y comunicación no sexista

---



La entidad refiere que de forma anual o trianual se realizan campañas específicas relacionadas con las causas y temáticas de la organización, en las que se incluyen campañas dirigidas a la promoción de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

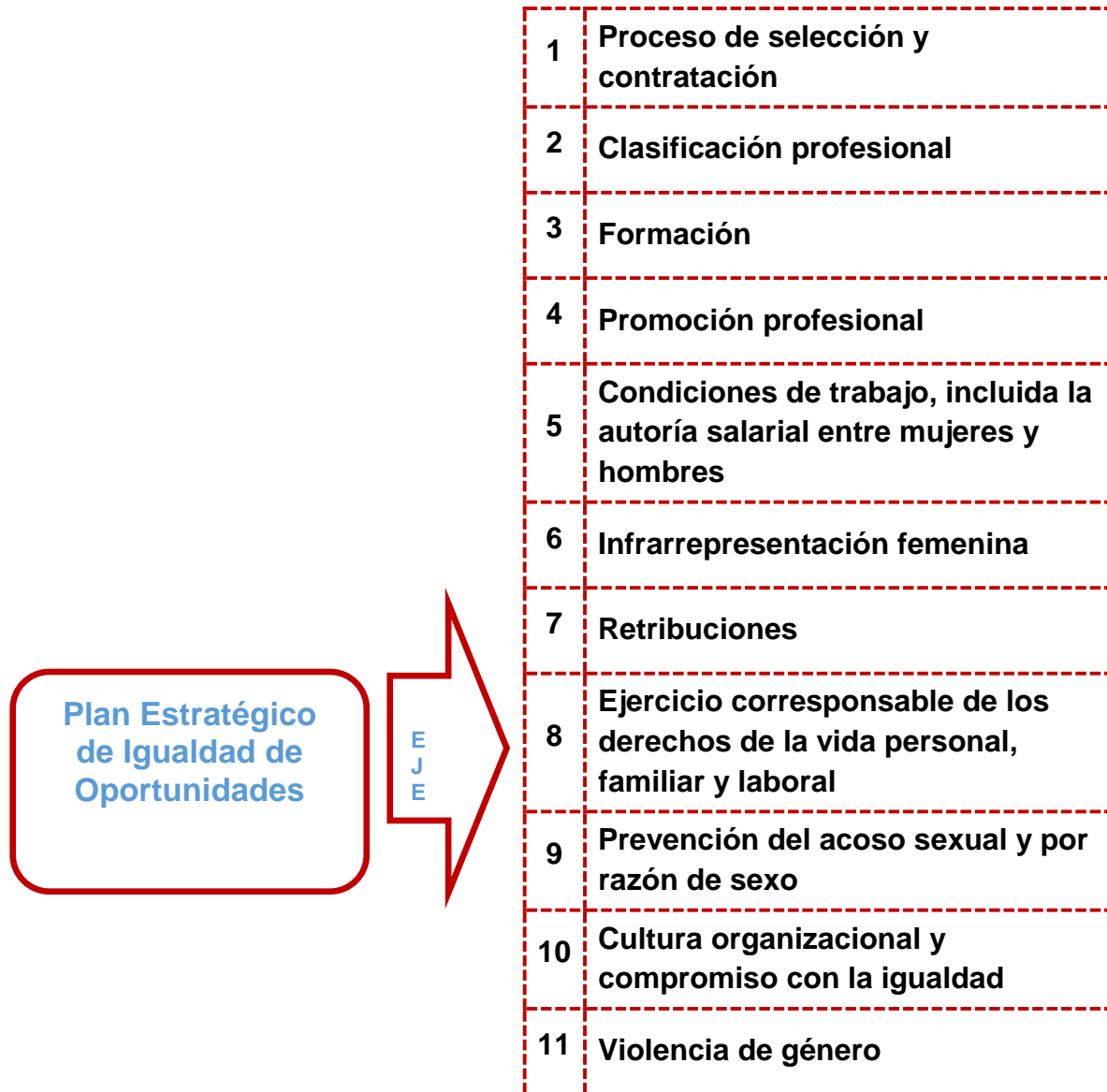
En la Política de Uso de Redes Sociales de Entreculturas se incluye la promoción de la equidad de género como un valor a transmitir en las publicaciones que se realizan desde la organización, creando otros imaginarios, visibilizando a mujeres y poniendo en valor su papel en el mundo. En el Manual de Imagen de Entreculturas, también se incluyen pautas de género en los contenidos audiovisuales que se publican desde la entidad.

---

## V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **Entreculturas** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **11 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



## VI. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivo General:

Integrar en **Entreculturas** 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:

- Evitar la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Reducir la parcialidad y rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras.
- 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.

#### Clasificación profesional

##### Objetivos:

- 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.
- Promover un cambio en la cultura institucional que contribuya a la igualdad y equidad de género en la organización.
- Mejorar las capacidades de la plantilla y en liderazgo transformador con perspectiva de género.
- Analizar las dinámicas internas en la toma de decisiones, representación y liderazgo, cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes de género que se puedan reproducir en estos espacios y puestos.
- Profundizar en contenidos específicos para una perspectiva feminista desde metodologías no solo teóricas, si no también prácticas.
- Evaluación de las formaciones

- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción y en el desempeño de tareas de liderazgo, representación y toma de decisiones.

### **Promoción profesional**

#### **Objetivos:**

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de promoción, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- 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.
- Favorecer la promoción laboral, con independencia del sexo de la persona trabajadora

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

#### **Objetivos:**

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

### **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.
- Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



## **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

### **Objetivos:**

- Seguir garantizando la prevención del acoso sexual y por razón de género, sexo y orientación sexual en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
- Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.

## **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

### **Objetivos:**

- Incorporar la perspectiva de género en los informes de la organización para detectar y corregir desigualdades.
- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Fomentar la apropiación y participación en el plan de igualdad y acciones derivadas del mismo de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- Desarrollar herramientas y dinámicas que permitan ir educando una mirada con perspectiva de género.
- Ayudar a ver situaciones de desigualdad que están normalizadas.

## **Violencia de género**

### **Objetivos:**

- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Desarrollar protocolo de protección de víctimas de VG.
- Informar a la plantilla de protocolo y derechos de víctimas de VG.
- Identificación de personas referentes para atención de trabajadoras víctimas de VG.
- Garantizar que las mujeres víctimas de VG tengan acceso a permisos retribuidos para trámites relacionados con su condición.

## VII. Medidas de actuación

### EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de jornadas parciales a jornadas completas o el aumento de jornada.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evitar la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.</li> <li>● Reducir la parcialidad y rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inclusión en los procedimientos de selección y contratación un ítem que recoja la medida (valorar si es posible aumentar jornadas existentes antes de nueva contratación).</li> <li>● Aplicación de los procedimientos</li> <li>● Inclusión de variación en contrataciones y jornadas en informes anuales</li> <li>● Análisis anual de contratos temporales, indefinidos y jornadas completas y parciales desagregado por sexo (por número de horas)</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección de Entreculturas Área de Personas y Equipos Responsables de Selección y contratación				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variación anual en % de plantilla con contrato temporal, desagregado por sexo.</li> <li>Variación anual en % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo</li> </ul>
Recursos necesarios	Recursos internos

1.2.	Establecer unas pautas para la redacción de ofertas de empleo evitando los sesgos inconscientes de género, así como seguir utilizando un lenguaje inclusivo e incorporar el compromiso de Entreculturas con la igualdad de género en sus principios.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.</li> <li>Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redactar e incluir pautas que fomenten la igualdad de género en procedimiento de selección.</li> <li>Asegurar lenguaje inclusivo en cada oferta.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos Dirección Ejecutiva				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enumeración de las pautas establecidas y aprobadas por la Comisión de Género.</li> <li>% de ofertas que se publican que siguen estas pautas, según año.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

## EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar las Descripciones de Puestos nuevos y revisar las ya realizadas periódicamente con perspectiva de género</li> <li>● Contratación y coordinación de consultoría externa para la realización de este proceso</li> <li>● Realizar el sistema de valoración de puestos, identificando y aplicando los factores en cada caso</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Dirección Área de Personas y Equipos				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado y adaptado a los requisitos de la legislación vigente</li> <li>● Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Consultoría externa Recursos internos				

### EJE 3: Formación

3.1.		Formar a todo el personal de la entidad en la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad y no discriminación.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.</li> <li>● Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género.</li> </ul>					
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseño y calendarización de las formaciones por públicos específicos.</li> <li>● Desarrollo de formaciones.</li> <li>● Evaluaciones de las mismas.</li> </ul>					
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Área de Personas y Equipos					
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	
Año implantación	X	X				
Vigencia	X	X	X	X	X	
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>		
Nivel prioridad			X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>● % de personas de órganos de coordinación formadas, desagregado por sexo.</li> <li>● Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): (i) Valoración en puntuación media; (ii) Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul>					
Recursos necesarios	Talleristas externas/os Recursos internos					

3.2.	Realizar formaciones sobre competencias en liderazgos transformadores, desde una perspectiva de género y gestión de equipos. Vinculada a acción 6.2.				
------	--	--	--	--	--

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover un cambio en la cultura institucional que contribuya a la igualdad y equidad de género en la organización.</li> <li>Mejorar las capacidades de la plantilla y en liderazgo transformador con perspectiva de género.</li> <li>Analizar las dinámicas internas en la toma de decisiones, representación y liderazgo, cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes de género que se puedan reproducir en estos espacios y puestos.</li> </ul>				
Acciones a realizar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño y calendarización de las formaciones.</li> <li>Desarrollo de formaciones.</li> <li>Evaluaciones de las mismas</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Área de Personas y Equipos				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>		<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>Nº de personas de órganos de gobierno participantes, según sexo.</li> <li>Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación):             <ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración en puntuación media</li> <li>Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos Talleristas externas/os				

3.3.	Formar a toda la plantilla en igualdad, contando con formadores/as especializados/as que nos ayuden a profundizar en los siguientes contenidos a través de metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura o Lógica del cuidado</li> <li>- Masculinidades responsables</li> <li>- Ecofeminismo</li> <li>- Interseccionalidad</li> <li>- Coeducación y desarrollo comunitario</li> </ul>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.</li> <li>● Profundizar en contenidos específicos para una perspectiva feminista desde metodologías no solo teóricas, si no también prácticas.</li> <li>● Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la entidad.</li> <li>● Evaluación de las formaciones</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseño y calendarización de las formaciones por públicos específicos.</li> <li>● Desarrollo de formaciones contando con especialistas que las impartan.</li> <li>● Evaluaciones e impacto de las mismas.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Área de Personas y Equipos				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año de implantación			X	X	
Vigencia			X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad		X			

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relación de los contenidos trabajados en cada curso.</li> <li>● % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>● N° de personas de órganos de gobierno participantes, según sexo.</li> <li>● Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación):             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valoración en puntuación media</li> <li>○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>
Recursos necesarios	Recursos internos Talleristas externas/os

3.4.	Desarrollar talleres formativos para trabajar, desde la perspectiva de género, las siguientes habilidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnicas de hablar en público, dirigido a las tareas de portavocía.</li> <li>- Participación y toma de decisiones estratégicas.</li> <li>- Habilidades sociales de trabajo en equipo.</li> <li>- Dinámicas de grupo y coordinación desde una perspectiva de género</li> <li>- Actitudes machistas y resistencias visibles e invisibles en la vida cotidiana en el trabajo.</li> </ul>
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción y en el desempeño de tareas de liderazgo, representación y toma de decisiones.</li> <li>● Analizar las dinámicas internas en la toma de decisiones, representación y liderazgo, cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes de género que se puedan reproducir en estos espacios y puestos.</li> </ul>
Acciones a realizar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseño y calendarización de las formaciones.</li> <li>● Desarrollo de formaciones.</li> <li>● Evaluaciones de las mismas</li> </ul>



Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Área de Personas y Equipos				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año de implantación				X	X
Vigencia				X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● % de personas participantes sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>● N° de personas de órganos de gobierno participantes, según sexo.</li> <li>● Nivel de satisfacción de los talleres (Informe evaluación):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valoración en puntuación media</li> <li>○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos Talleristas externas/os				

## EJE 4: Promoción profesional

4.1.	Elaborar un procedimiento de promoción desde la perspectiva de género con un sistema de evaluación de desarrollo profesional anual, redactando y aprobando unas pautas objetivas y transparentes.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar la perspectiva de género en los procesos de promoción, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del procedimiento con perspectiva de género</li> <li>Implementación del procedimiento</li> <li>Medición anual de la promoción con perspectiva de género</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Área de Personas y Equipos				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento aprobado por parte de la Comisión de Género</li> <li>Seguimiento de la incorporación de las pautas o procedimientos en la evaluación del desarrollo profesional: herramientas utilizadas y valoración cualitativa del nuevo sistema.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

4.2.	Implantar propuestas de mejora sobre cargas de trabajo y conciliación en puestos de responsabilidad, identificando y abordando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.</li> <li>● 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.</li> <li>● Favorecer la promoción laboral, con independencia del sexo de la persona trabajadora</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diagnóstico que refleje cargas de trabajo en puestos de responsabilidad</li> <li>● Encuestas sobre conciliación y corresponsabilidad a personas trabajadoras que ejercen puestos de responsabilidad</li> <li>● Encuestas sobre percepciones de las barreras a la promoción laboral a personas trabajadoras, relacionado con la conciliación</li> <li>● Propuesta de mejoras sobre las barreras identificadas</li> <li>● Implementación de propuestas priorizadas</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Área de Personas y Equipos				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizado estudio de sobrecargas, conciliación y corresponsabilidad en puestos de responsabilidad.</li> <li>● Incorporadas las medidas identificadas que favorecen la promoción de mujeres.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas que acceden a puestos de responsabilidad al año, desagregado por sexo</li> </ul>
Recursos necesarios	Recursos internos

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

5.1.	Desarrollar e implementar una política de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo, teniendo en cuenta también pautas para la intimidad en el entorno virtual.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la desconexión digital.</li> <li>Garantizar la intimidad en el entorno virtual.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar y aprobar una política de desconexión digital</li> <li>Implementar dicha política</li> <li>Evaluar su cumplimiento al año de la misma e incluir las mejoras necesarias</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Dirección Ejecutiva Equipo de Coordinación - Área de Personas y Equipos Comité de trabajadores/as				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas.</li> <li>Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas.</li> <li>Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión.</li> </ul>				

Recursos necesarios	Política de desconexión digital Recursos internos
---------------------	--

5.2.	Implementar mejoras en la propuesta de teletrabajo de la organización a partir de una evaluación bienal de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora en relación con: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales de comunicación</li> <li>- Pautas para el desarrollo del teletrabajo</li> <li>- Herramientas de control</li> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Seguridad y PRL</li> <li>- Trabajo en equipo y aislamiento</li> <li>- Conciliación y corresponsabilidad</li> <li>- Desconexión digital</li> </ul> En la recogida de respuestas se garantizará el anonimato y permitirá desagregar la información según sexo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adaptación al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.</li> <li>● Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>● Garantizar la desconexión digital.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar informe de seguimiento (bienal) sobre el estado del teletrabajo en la organización (número de personas que lo solicitan y aprueban, nivel de responsabilidad, todo ello desagregado por sexo)</li> <li>● Realizar una evaluación bienal en la plantilla para detectar necesidades respecto a los ítems formulados (canales de comunicación, pautas, herramientas,...).</li> <li>● Definir e implementar mejoras priorizadas.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Dirección Equipo de Coordinación - Área de Personas y Equipos Comité de trabajadores/as				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación		X		X	
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	

Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de personas que responden a la evaluación según sexo y año.</li> <li>• Necesidades detectadas</li> <li>• Propuestas recogidas</li> <li>• Propuestas implementadas</li> </ul>			
Recursos necesarios	Procedimiento y acuerdos de teletrabajo Recursos internos			

5.3.	Ajustar las cargas de trabajo en los puestos identificados con sobrecarga, con especial atención a las jornadas parciales y a las reducciones de jornada, teniendo como objetivo organizar el trabajo de acuerdo con las jornadas establecidas, y considerando el peso de las tareas interdepartamentales (designación extensa del puesto).			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>			
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar estudio para identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto.</li> <li>• Incorporar medidas para adaptar la carga de trabajo a la duración de la jornada laboral, con especial atención a las Jornadas parciales</li> <li>• Valoración cualitativa del impacto de las medidas en el clima laboral y en el estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla.</li> <li>• Incorporar en los procedimientos mecanismos y pautas en la distribución de las cargas de trabajo para evitar la sobrecarga del equipo ante reducción de jornada: focalización del trabajo, priorización de tareas, incorporación de personas en contratos de sustitución o interinidad cuando sea necesario, etc.</li> <li>• Incluir en el informe anual de datos el impacto de las medidas implementadas (horas de picos de trabajo, etc.)</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Comisión de Género			

Área de Personas y Equipos					
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se reducen el número de horas por pico de trabajo.</li> <li>Se registra una evolución positiva en la percepción de las personas de la carga laboral año a año.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

5.4.	Monitorear, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales, a través del registro retributivo y garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración y actualización anual del registro salarial.</li> <li>Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios</li> </ul>



	establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución <ul style="list-style-type: none"> <li>● Informe de auditoría salarial interna redactado y aprobado por la Comisión de Género</li> <li>● Detección de desigualdades</li> <li>● Acciones correctoras implementadas</li> <li>● Valoración del Impacto de las acciones implementadas</li> <li>● Redefinición de complementos y percepciones si se considera necesario</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Comisión de Género Área de Personas y Equipos				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Informe de registro retributivo</li> <li>● Informe del análisis retributivo y ratios de equidad interna. (Bienal)</li> <li>● Se han corregido las brechas salariales identificadas</li> <li>● Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

## EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Desarrollar una hoja de ruta para fomentar un liderazgo con perspectiva de género y del cuidado. Vinculada a acción 3.3.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar un liderazgo con perspectiva de género en la organización.</li> <li>Lograr una representación en las tareas de liderazgo, coordinación, gestión de equipo, etc. que refleje la estructura de la Organización de manera equitativa entre hombres y mujeres y se desarrolle desde la perspectiva de género.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un proceso de análisis acompañado por personas especialistas (consultora) para detectar las competencias de un liderazgo transformador con perspectiva de género, identificando desigualdades y barreras a la promoción para las mujeres y cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes de género que se puedan reproducir en los distintos espacios y puestos.</li> <li>Desarrollar una hoja de ruta incluyendo acciones tendentes a la promoción de liderazgos con perspectiva de género: formaciones (ver medida 3.3.), portavocías, planes de desarrollo con trabajadoras, representatividad, entre otras; así como definiciones de competencias y rasgos de un liderazgo con perspectiva de género.</li> <li>Medición del impacto de las medidas y reporte a la organización a través de evaluación bienal.</li> <li>Implementación de mejoras necesarias tras evaluación</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos Comisión de Género Área de Comunicación				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>		<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>

Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hoja de ruta elaborada</li> <li>● % de hombres y mujeres que desarrollan labores de representación institucional en los diferentes ámbitos o redes con entidades externas.</li> <li>● % de hombres y mujeres que lideran comisiones o grupos de trabajo interno</li> <li>● % de mujeres que han seguido el itinerario de liderazgo</li> <li>● % de mujeres que han seguido el itinerario de liderazgo</li> </ul>			
Recursos necesarios	Recursos internos Consultoría externa			

6.2.	Promover una participación equilibrada según sexo en los órganos de gobierno y de toma de decisiones estratégicas (Patronato y Consejos) y en la dirección de la organización.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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).</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis de participación de hombres y mujeres en órganos de gobierno y en toma de decisiones estratégicas (Coordinación, Dirección, Patronato)</li> <li>● Ante igualdad de condiciones, favorecer la incorporación de mujeres en órganos de gobierno y de toma de decisiones estratégicas (entre el 40-60% de ambos grupos).</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Patronato Consejo asesor Dirección Ejecutiva				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Recursos internos			

## EJE 7: Retribuciones

7.1.	Revisar el modelo retributivo de la organización, desde la perspectiva de género, asegurando criterios objetivos y transparentes y garantizando la transparencia de la política retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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, a través de criterios objetivos y neutros.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar una revisión de la retribución de la organización con perspectiva de género finalizando con una propuesta actualizada del modelo de retribución en la organización, revisando la naturaleza y origen de los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva</li> <li>● Formalizar en un solo documento toda la información relacionada con la política retributiva y revisión salarial donde se plasme el compromiso con la igualdad y se garantice la equidad interna en términos de género.</li> <li>● Implementar dicha propuesta actualizada.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Área de Personas y Equipos				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se cuenta con un modelo retributivo actualizado y en implementación</li> </ul>				
Recursos necesarios	Consultoría externa Recursos internos				

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

8.1.	Realizar e implementar un plan de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, partiendo de un análisis previo de las medidas existentes, de un análisis de necesidades en la plantilla y asegurando la implementación, en dicho plan, de nuevas medidas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles de género.</li> <li>Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de las medidas existentes.</li> <li>Análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla de EC -encuesta sobre medidas necesarias a plantilla- y propuesta de nuevas medidas si fueran necesarias y viables.</li> <li>Plan de medidas y recursos que recojan las que ya existían y las que se incorporen y difusión a la plantilla.</li> <li>Implementación de al menos dos medidas identificadas en el plan.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Área de Personas y equipos Dirección				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan elaborado, difundido e implementado con medidas disponibles tanto por normativa vigente, convenio colectivo, medidas propias de Entreculturas y aquellas aprobadas en este Plan.</li> <li>Se ha informado al 100% de la plantilla y se incluye en el protocolo de acogida</li> </ul>				

Recursos necesarios	Recursos internos
---------------------	-------------------

8.2.	En las reuniones y 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, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> <li>Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un documento de pautas - buenas prácticas - para realizar reuniones efectivas.</li> <li>Elaborar fichas con checklist de buenas prácticas que se completen en las reuniones / espacios de toma de decisiones.</li> <li>Realizar una “campana” de sensibilización a la plantilla para implementar dichas pautas en aras de promover la gestión efectiva del tiempo y la conciliación.</li> <li>Evaluar anualmente dicho proceso y compartir resultados.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Dirección Responsables de área Responsables y coordinadores/as				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación				X	
Vigencia				X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad		X			

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pautas de gestión del tiempo en reuniones redactadas y aprobadas por la Comisión de Género.</li> <li>● N° y % de personas de la plantilla, dirección, responsables y coordinación que reciben las pautas.</li> <li>● Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de gestión del tiempo en reuniones.</li> </ul>
Recursos necesarios	Recursos internos

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

9.1.	<p>Revisión y difusión a la plantilla del protocolo que recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad, adaptando así el marco interno de Entreculturas (Protocolo de Entorno Seguro y Código de Conducta).</p> <p>El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa.</p> <p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p>
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Seguir garantizando la prevención del acoso sexual y por razón de género, sexo y orientación sexual en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.</li> <li>● Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> <li>● Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.</li> </ul>
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revisión del protocolo de entorno seguro de EC para tener un protocolo propiamente para la prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo,</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión del protocolo (incluyendo canales de denuncia).</li> <li>• Formación básica. Asegurar la formación de todas las personas de la organización.</li> <li>• Mapas de riesgo elaborados con todos los posibles riesgos detectados en nuestras acciones internas y externas y modos de prevención.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo Motor Entorno Seguro Comisión de Entorno Seguro Comisión de Género				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación	X	X			
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo revisado y aprobado</li> <li>• Generada versión para difundir</li> <li>• Creados mapas de riesgo</li> <li>• Difundido el protocolo al 100% de la plantilla</li> <li>• El 100% de las personas contratadas han realizado la formación básica.</li> <li>• Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.</li> <li>• Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

9.2.	<p>Formar a la Comisión de Entorno Seguro y a la Comisión de Género equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.</p> <p>La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.</p>
------	--

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.</li> <li>● Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseño y calendarización de las formaciones.</li> <li>● Desarrollo de formaciones.</li> <li>● Evaluaciones de las mismas.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Comisión de Entorno Seguro				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X			
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● N° de personas que recibe formación sobre prevención y atención del acoso.</li> <li>● Valoración de la formación.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Talleristas o formadores/as externos Recursos internos				

## EJE 10: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

10.1.	Realizar un informe bienal de personas contratadas con datos desagregados por sexo que incluya antigüedad, tipo de jornadas, centros de trabajo a los que pertenecen, etc. para monitorear posibles situaciones de desigualdad de género y poder corregirlas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar la perspectiva de género en los informes de la organización para detectar y corregir desigualdades.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar una medición bienal desagregando datos cuantitativos y cualitativos de la situación de las personas contratadas.</li> <li>Analizar resultados e identificar posibles diferencias vinculadas al género.</li> <li>Trabajar estos resultados con el equipo de dirección y coordinación para corregir desigualdades detectadas.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos Comisión de Género Responsables de áreas Responsables y coordinadores/as				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación	X		X		X
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes bienales realizados y aprendizajes extraídos</li> <li>Valoración cualitativa de la utilidad de la desagregación de los datos según sexo</li> <li>Análisis de cómo se está respondiendo a las dificultades detectadas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Base de datos Recursos internos				

10.2.	Potenciar y visibilizar el trabajo de la Comisión de Género. Informar sobre las funciones, las personas que la componen, los datos de contacto y asignando las horas de dedicación al trabajo realizado desde la Comisión.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>● Fomentar la apropiación y participación en el plan de igualdad y acciones derivadas del mismo de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comunicaciones periódicas a la plantilla</li> <li>● Reuniones específicas sobre el Plan de Igualdad y acciones derivadas del mismo, en su caso</li> <li>● Monitoreo y registro de la dedicación a la Comisión de Género de las personas participantes en la misma.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Dirección Ejecutiva Área de Personas y Equipos				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 100% de la plantilla informada.</li> <li>● Comunicaciones realizadas</li> <li>● Actas de las reuniones mantenidas</li> <li>● Registro de dedicación de personal participante en la Comisión de Género</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

10.3.	Diseñar un plan de difusión del Plan de Igualdad para asegurar su apropiación por parte de toda la plantilla y poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar anualmente de los avances realizados. Incluir referencias al Plan de Igualdad en el proceso de acogida de nuevo personal.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desarrollar herramientas y dinámicas que permitan ir educando una mirada con perspectiva de género.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Publicación del Plan de igualdad y plan de difusión que incluya poder asegurar su apropiación (incorporación en entrevistas de desarrollo, creación de buzón de sugerencias,...).</li> <li>● Difusión a través de los canales de comunicación de la organización</li> <li>● Informe anual de seguimiento del plan de igualdad</li> <li>● Publicación de los principales titulares de las evaluaciones intermedias y de la evaluación al final del periodo del Plan</li> <li>● Inclusión del Plan en la información básica del protocolo de acogida de Entreculturas</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Género Área de Comunicación y Campañas				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación	X	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>		<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Publicación del Plan de Igualdad en la página web de Entreculturas.</li> <li>● Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad.</li> <li>● N° de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Difusión del Plan al 100% de la plantilla. Difusión al 100% de las nuevas incorporaciones.</li> </ul>
Recursos necesarios	Recursos internos

10.4.	Promover prácticas concretas en nuestras dinámicas que afloren las desigualdades y sesgos de género invisibles.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ayudar a ver situaciones de desigualdad que están normalizadas.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Crear ficha de observación con perspectiva de género para reuniones y encuentros.</li> <li>● Observadores/as de género que apliquen ficha anterior en algunos encuentros estatales (jornadas de identidad, ADN, ...) para detectar las prácticas que afloren desigualdades y sesgos de género.</li> <li>● Devolución de conclusiones y recomendaciones de mejora de prácticas y dinámicas en la organización.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos Comisión de género				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ficha creada.</li> <li>● Al menos en 5 espacios estatales anuales se realizan observaciones de género y se devuelven conclusiones.</li> <li>● Documento de recomendaciones a toda la plantilla.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos. Asesoramiento en herramientas				



## EJE 11: Violencia de género

11.1.	Realizar y difundir un protocolo de actuación para la protección integral de las víctimas de violencia de género en la organización.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que existe un protocolo de actuación para la protección integral de víctimas de VG y que se cumple.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar protocolo de protección de víctimas de VG</li> <li>Informar a la plantilla de dicho protocolo</li> <li>Colgarlo en un lugar accesible e informar del mismo a nuevas incorporaciones</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<p>Área de Personas y Equipos</p> <p>Comisión de Género</p> <p>Comisión de Entorno Seguro</p>				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de actuación para la protección integral de las víctimas de VG realizado</li> <li>Difusión del documento al 100% de la plantilla</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

11.2.	Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que la plantilla conoce los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del documento que recoja los derechos reconocidos legalmente a mujeres víctimas de VG.</li> <li>Difusión del documento elaborado entre la plantilla.</li> </ul>				



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión del documento en el pack de inducción para nuevas personas contratadas.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos. Comisión de Género. Comisión de Entorno Seguro.				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento con derechos recogidos.</li> <li>Comunicaciones sobre derechos de víctimas de VG.</li> <li>Inclusión de información sobre derechos de víctimas de VG en documentos institucionales.</li> <li>100% de la plantilla informada</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

11.3	Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que la empresa cuenta con una persona formada para asesorar en caso de situaciones de violencia de género, y que ésta es identificada por toda la plantilla.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar a una persona referente para atención de trabajadoras víctimas de VG.</li> <li>Formar a la persona identificada.</li> <li>Dar a conocer a la plantilla esta figura, sus competencias y cómo es el procedimiento para contactar con ella.</li> </ul>				

Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos Comisión de Género Comisión de Entorno Seguro				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Persona designada y formada para ello.</li> <li>● 100% de la plantilla conoce quién es la persona designada, sus funciones y cómo contactar con ella.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

11.4	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de VG, para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la trabajadora como de sus hijos/as y otros/as familiares. También para acudir a atención psicosocial a los centros públicos de atención especializada, con la correspondiente justificación por escrito.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantizar que las mujeres víctimas de VG tengan acceso a permisos retribuidos para trámites relacionados con su condición.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dar a conocer a la plantilla esta medida y los mecanismos disponibles para utilizarla (11.2).</li> <li>● Dar seguimiento a los casos identificados y los permisos utilizados.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos Dirección				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 100% de la plantilla conoce estos permisos y el procedimiento para solicitarlos.</li> <li>Informe anual del uso de medidas de apoyo a trabajadoras víctimas de VG.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Recursos internos			

11.5	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que se establece un proceso de información a la Comisión de forma inmediata una vez conocidos los casos, y de forma periódica, al menos anual, de cara a garantizar el cumplimiento del protocolo.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>La persona referente para atención de las trabajadoras víctimas de VG deberá dar a conocer a la Comisión los casos detectados.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos Comisión de Género Comisión de Entorno Seguro				
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de reporte de casos a la Comisión en el que se garantice la confidencialidad de la persona víctima de VG.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Recursos internos				

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

- Recursos internos
- Consultorías externas
- Talleristas y formadoras/es externas/os
- Asesoramiento en herramientas
- Bases de datos











Nº	Medida	2022				2023				2024				2025				2026			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
5.2	<p>Implementar mejoras en la propuesta de teletrabajo de la organización a partir de una evaluación bienal de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales de comunicación</li> <li>- Pautas para el desarrollo del teletrabajo</li> <li>- Herramientas de control</li> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Seguridad y PRL</li> <li>- Trabajo en equipo y aislamiento</li> <li>- Conciliación y corresponsabilidad</li> <li>- Desconexión digital</li> </ul> <p>En la recogida de respuestas se garantizará el anonimato y permitirá desagregar la información según sexo.</p>																				

















## X. 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 Entreculturas.

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 Género, 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 Entreculturas 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 Entreculturas 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.

## **XI. 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, 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.

## **XII. 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.

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

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 3 de marzo de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

- 1) María del Rosario Zapata
- 2) Sonia Fernández
- 3) Comparece por delegación de voto de Lourdes Valenzuela, María Pérez.

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Rosario García Ramos Charo García (UGT, representación sindical)
- Yolanda Alobera (Comité de Empresa de Entreculturas)
- María Laiglesia (Comité de Empresa de Entreculturas)

