



# PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2023 - 2027

Asociación SIRA – Sin Razón Aparente

**sir[a]**

ASISTENCIA TECNICA Y FINANCIADO POR



**mi** FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS

# Índice

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

## I. Introducción

<b>Nombre o razón social</b>	ASOCIACIÓN SIRA (Sin Razón Aparente)
<b>NIF</b>	G87553905
<b>Forma jurídica</b>	Asociación sin ánimo de lucro
<b>Año de constitución</b>	2016
<b>Sector de actividad</b>	Otras actividades Sanitarias 8690
<b>Dimensión de la entidad</b>	Pequeña
<b>Domicilio social</b>	Calle Dulcinea, N°69, Planta 1, Puerta A
<b>Municipio</b>	Madrid
<b>Teléfono</b>	613044024
<b>Correo electrónico</b>	sira@redsira.net
<b>Página web</b>	<a href="http://redsira.psicosocial.net/">http://redsira.psicosocial.net/</a>

## I. METODOLOGÍA

En este apartado se describe la metodología utilizada y el proceso desarrollado para la elaboración del diagnóstico del presente Plan de Igualdad.



El informe diagnóstico se ha elaborado a partir del análisis de los datos recopilados en 2021, contando para ello con:

- La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de SIRA.
- Para la sistematización, análisis y redacción del diagnóstico se ha contado con la asistencia técnica externa por parte del equipo de Planes de Igualdad de la Federación de Mujeres Progresistas. Federación de Mujeres Progresistas. Técnica: Beatriz El Hattach Ramos

El proceso de diagnóstico desarrollado, ha comenzado con una recopilación de datos cuantitativos y cualitativos a partir de la información y documentación de la que dispone la propia entidad. Para ello, se han aplicado las siguientes técnicas de investigación social:

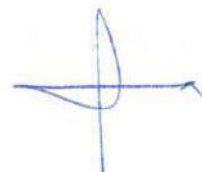
● **Consulta de datos y fuentes documentales.**

Se ha tratado de situar el contexto de la entidad a partir de documentación interna, protocolos, pautas establecidas, políticas internas de gestión de personal, de comunicación, etc. Se ha perseguido recopilar toda la información disponible que, de manera directa o indirecta, permita analizar el grado de incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la entidad, evaluando el trabajo realizado.

Se ha consultado la siguiente documentación:

- Convenio colectivo.
- Organigrama de la entidad.
- Selección: solicitudes de ingreso en la entidad, anuncios publicados, ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna.
- Formación: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.
- Promoción: planes de carrera y demás documentación utilizada por la entidad en estos procesos.
- Política salarial/auditoría: documentación donde se recogen los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios.
- Conciliación de la vida familiar y laboral: documentación dónde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación que existan dentro de la entidad.
- Comunicación: documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación interna y externa de la entidad.
- Salud laboral: protocolo de prevención de riesgos laborales.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: protocolo, medidas adoptadas.
- Voluntariado: Reglamento y convenios.





**● Análisis de datos cualitativos**

Se han analizado los siguientes aspectos de gestión interna y externa de la entidad:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Ayudas, bonificaciones y política social
- Riesgos y salud laboral
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Voluntariado
- Cultura organizacional y compromiso por la igualdad
- Violencia de género
- Propuestas y observaciones

**● Análisis de datos cuantitativos**

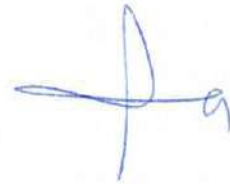
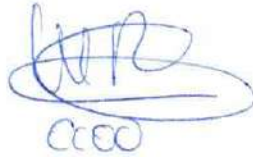
Se ha recopilado información de todo el personal que forma parte de la entidad tanto laboral como voluntario, tratando y analizando estos datos para poder realizar un estudio transversal a toda la entidad. Se ha realizado un análisis desagregado según sexo de todas las variables estudiadas.

**● Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad abarca a toda la Asociación SIRA (Sin Razón Aparente), incluyendo a todo el personal que conforma la entidad, ya sea personal laboral o personal voluntario.

Las medidas de actuación que se plantean en el presente Plan de Igualdad a partir del diagnóstico previo son de aplicación a todo el personal de SIRA (laboral y voluntario), salvo aquellas medidas que tratan sobre la distribución salarial que

son solamente aplicables al personal laboral y, por lo tanto, remunerado de la entidad.





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

La entidad SIRA (Sin Razón Aparente), el día 17 de febrero de 2022, 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.

El 28 de noviembre de ese mismo año se constituye la mesa negociadora con los sindicatos más representativos del sector, para representar a la plantilla de la entidad, al no contar con Comité de empresa por ser una entidad pequeña.

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

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

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

- 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 de SIRA adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.



- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión negociadora se reunirá, periódicamente, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión negociadora, con un preaviso mínimo de 7 días laborales.

De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

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

Four handwritten signatures in blue ink are displayed horizontally. From left to right: the first is a stylized signature with 'NET' written below it; the second is a signature with 'COO' written below it; the third is a cursive signature; and the fourth is a signature consisting of a vertical line and a horizontal line with an arrowhead on the right.



### 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 resulta obligatoria, siendo este el caso de la **Asociación Sira**.

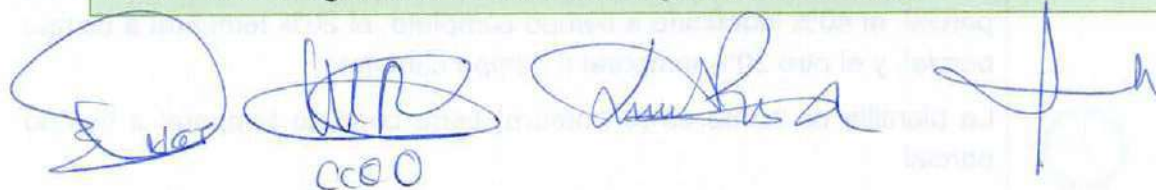
El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de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

El ámbito territorial de aplicación abarca el siguiente centro de trabajo, situado en Madrid.: Calle Dulcinea, Nº69, Planta 1, Puerta A

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.

3 meses antes de que finalice la vigencia de este plan, si se expresa la voluntad de continuar con otro, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, por parte de la Comisión de Seguimiento.

**Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años.**



## IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico.

### Datos del personal



Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando cada grupo concentra entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que la **plantilla de SIRA está feminizada**, al estar compuesta por un número mayor de mujeres que de hombres 83,33% y 16,67%, respectivamente (5M y 1 H).

### Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



- **Distribución de la plantilla por vinculación**

Del total del equipo, ninguna persona está en régimen de autónomo, estando el 100% del equipo contratado por cuenta ajena.

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



Todo el personal está contratado directamente por SIRA, no habiendo ningún contrato de puesta a disposición, cesión de terceros, autónomo, TRADE o similar.

- **Distribución de la plantilla por tipo de contratación y jornada:**

Desagregados los datos según sexo y tipo de jornada, se observa que de la plantilla de mujeres, el 20% tiene un contrato indefinido a tiempo parcial, el 40% indefinido a tiempo completo, el 20% temporal a tiempo parcial, y el otro 20% temporal a tiempo completo.

La plantilla de hombres (1 hombre) tiene contrato temporal a tiempo parcial.

- **Distribución de la plantilla por número de horas semanales y distribución de la jornada:**

En los tramos de 36 a 40 horas semanales, se concentra el 60 % de la plantilla de mujeres y ningún hombre.

En el tramo de 16 a 20 horas semanales, se concentra el 100% de los hombres (1 hombre).

10



En el tramo de 26 a 30 horas, se observa el 20% de la plantilla de mujeres y, por último, en el tramo de menos de 10 horas semanales, se encuentra el 10% restante de la plantilla de mujeres.

Se valorará de forma positiva la implementación de medidas de sistematización y medición de impacto, a saber, encuestas, etc., respecto a la relación de las jornadas-conciliación y precarización.

- Distribución de la plantilla por turnicidad y nocturnidad: el 100% de la plantilla no presenta turnicidad, ni nocturnidad. Por lo tanto, ni hombres ni mujeres realizan turnicidades o nocturnidades, y, en ese sentido, hay equilibrio.

### Antigüedad



Desagregados los datos según sexo, existe una diferencia notable en los tramos de mayor antigüedad, ostentando mayor antigüedad la plantilla de mujeres. Si bien en los tramos de 3 a 5 años, se concentra el 40% de la plantilla de mujeres, en el tramo de 1 a 3 años se concentra el 20% de la plantilla de mujeres y en el tramo de menos de 6 meses el otro 40 % de las mujeres.

El 100% de la plantilla de hombres (1) se concentra en el tramo de menos de 6 meses. Se propone incorporar medidas de retención de talento debido a la poca antigüedad de la mayoría de la plantilla, aunque se entiende dado que SIRA tiene una antigüedad de 6 años.

### Nivel de formación



- Distribución de la plantilla por nivel de formación.

Analizados los datos según formación y sexo, se observa que el 100% de la plantilla masculina (1 hombre) tiene estudios universitarios, frente al 80% de la plantilla de mujeres con este nivel de estudios.

EL otro 20% de la plantilla de mujeres no cuenta con titulación oficial.

- Distribución porcentual de la plantilla por estudios de especialización y sexo.

Se distinguen 3 tipos de especialización en los siguientes estudios: Magisterio (20% de mujeres), periodismo (100% de hombres) y psicología (60% mujeres). En el otro 20% de mujeres no constan estudios.

### Discapacidad y nacionalidad



- Distribución de la plantilla por nacionalidad

Según la nacionalidad, el 100% de la plantilla masculina tiene nacionalidad española, frente al 60% de mujeres con nacionalidad española y el 40% de las mujeres tiene nacionalidad extranjera.

- Distribución de la plantilla por discapacidad reconocida

El 100% del equipo tanto hombres como mujeres no cuentan con discapacidad reconocida. Sería interesante, contar con medidas que impulsen la contratación de personas con discapacidad.

### Selección y contratación



Los factores que determinan que Sira inicie un proceso de selección y contratación son las necesidades de producción y acumulación de tareas.

Desde Sira, se ha iniciado un proceso ascendente de crecimiento desde 2016, año en que se fundó, a nivel de recursos y proyectos que implementa la entidad. Esto implica un crecimiento también de la plantilla.

Los sistemas de reclutamiento de candidaturas que utilizan desde Sira, son a través de tres canales diferentes:

1) Primero, envían el proceso de selección a sus bases sociales. Sira cuenta con una gran base social de exalumnos que se han formado a través de los cursos que ofrecemos. En la actualidad, gran parte de su plantilla es personal que se han formado en nuestros cursos formativos.

2) En caso de no tener candidaturas y/o un perfil que cubra las necesidades, la oferta de empleo se envía a las redes de profesionales de las que Sira forma parte.

3) Por último, y en caso de no tener una candidatura que reúna los requisitos de la entidad, convocamos la oferta de empleo en los canales específicos de empleo para el Tercer Sector. Desde Sira se cuenta con un perfil de empleador en [hacesfalta.org](http://hacesfalta.org), una web de reclutamiento de personal laboral, a través de la cual publicamos ofertas de trabajo de acuerdo a las necesidades laborales que Sira tenga. En estas ofertas se especifica: las condiciones del contrato, la experiencia y requisitos necesarios para aplicar al puesto, así como las funciones a desarrollar.



Las personas que quieran aplicar a la oferta laboral, deben presentar su candidatura y posteriormente, desde Sira se hace una primera criba con los perfiles que más puedan interesar, a continuación, se les hace una prueba excluyente y si la pasan, se les hace una entrevista personal de valoración.

Desde la organización cuentan con un Consejo de Dirección, formado por la Coordinadora de la entidad, el director Clínico del Centro y la Tesorera de la entidad. Este órgano de dirección es el encargado del análisis de estrategia de la organización y de solicitar la incorporación de un nuevo perfil en la plantilla.

Una vez que se detecta la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, y es aprobado por el Consejo de Dirección, la coordinadora de la entidad es la responsable de definir el perfil y las competencias necesarias para cubrir el puesto solicitado.

Sira es una pequeña entidad. En la actualidad cuenta con 6 personas en plantilla contratadas y alrededor de 11 voluntarios y voluntarias en activo. El equipo de voluntariado no forma parte del equipo laboral remunerado de la entidad, pero sí forma parte activa del día a día de la entidad y, por lo tanto, se les aplica de igual modo las medidas de actuación establecidas en el presente Plan de igualdad. Todas, excepto las que tienen que ver con la retribución salarial en igualdad de condiciones, puesto que no perciben remuneración por su acción voluntaria.

Esta realidad, hace que la organización del trabajo sea muy horizontal. Así pues, todos los lunes por la tarde, existe una reunión grupal, en la que se organizan las tareas y se marcan los objetivos semanales. En estas reuniones operativas de equipo se toman decisiones grupales y se comunica todo lo referente a la organización. Son en estas reuniones donde se anuncian y comunican las vacantes.

Desde Sira, contamos con un diagrama de flujos en donde se recoge la base y el procedimiento de nuestro sistema de reclutamiento. Dicho diagrama fue trabajado, elaborado y aprobado por el Consejo de Dirección a principios del año 2022.

En este documento, se enumeran tres métodos:

1. Envío de un CV y una carta de motivación
2. Prueba técnica (eliminatória)
3. Entrevista individual con las personas que hayan realizado las mejores pruebas. (eliminatória)

## 4. Comisión de 3 personas para decisión final

Las personas que intervienen en las fases del reclutamiento son las siguientes:

1. 1º Detección de la necesidad: El equipo y la coordinadora de la entidad
2. 2º Aprobación de creación de un puesto laboral: Consejo de Dirección formado por el director Clínico, la coordinadora y la tesorera de la entidad.
3. 3º Creación del perfil y competencias a cubrir. Coordinadora de la entidad.
4. 4º Fase de reclutamiento. Entrevista de las candidaturas y Comisión de evaluación, formado por el director clínico y la coordinadora de la entidad, y una tercera persona que puede ser especialista de la materia o personal del centro.

Una de las áreas de trabajo de nuestra entidad es la formación a profesionales en el ámbito de la salud mental en contextos de violencia. Una de los módulos específicos en el que trabajamos en nuestras formaciones es la del género, migraciones, y la transculturalidad. La coordinadora cuenta con formación de género, pero no en sesgos inconscientes

Existe una comisión formada por 3 personas. Dicha comisión es la encargada de evaluar las candidaturas finales y tomar la decisión.

Las personas que forman esta comisión son: el Director Clínico, la coordinadora y una tercera persona que podrá ser experta en la materia que estamos buscando o alguien de la plantilla.

El sistema de reclutamiento se basa en entrevistas competenciales. Es una organización en la que los perfiles que buscan son muy específicos, por lo que tanto las entrevistas como las pruebas que se realizan están enfocados en la búsqueda de las competencias específicas para el puesto a cubrir.

Aun así existen una serie de valores fundamentales, que la persona seleccionada debe reunir para poder trabajar en la entidad. Dichos valores o características generales son las que se recogen en nuestro estatuto

“La asociación se caracteriza por trabajar con un enfoque integral, psicosocial, multidisciplinar, transcultural, sistémico y de género,



especialmente incardinado al intercambio y fortalecimiento de valores como: multiculturalidad, interculturalidad, igualdad efectiva entre mujeres y hombres, perspectiva de género, participación activa de la comunidad en su propio cambio, solidaridad, apoyo mutuo y cooperación entre personas y culturas, Derechos Humanos, Justicia Social, Integración de población en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social y respeto y convivencia”.

Los perfiles que solemos buscar para trabajar en nuestra organización son perfiles que se encuentran altamente feminizados. Un ejemplo de ello es que en la actualidad nuestra organización cuenta con 5 mujeres y 1 hombre en la plantilla. En principio desde la organización no encuentra barreras internas ni externas a la hora de la incorporación de mujeres a la entidad.

Lo que si pudieran analizar y repensar la brecha generacional de la entidad. Y es que la edad media de la plantilla es muy joven. Igual existe una barrera interna (inconsciente) de captación de perfiles seniors tanto masculinos como femeninos. Y en este último caso, igual tiene que ver con la falta de políticas de conciliación familiar que existe en nuestra entidad.

Actualmente, nuestra organización se encuentra altamente feminizada en lo que a puestos de trabajo y voluntariado se refiere, principalmente debido a que el nicho de trabajo sobre el que se centra nuestra intervención está enfocada a la salud mental y, por ende, al cuidado de los/as demás. Es por ello, que principalmente tanto las personas contratadas como las voluntarias de la entidad son mayoritariamente mujeres (médicas, psiquiatras, psicólogas, etc.).

La organización trabaja con pacientes que han sufrido tortura en contextos de violencia. Nuestras áreas de trabajo están especializadas en salud mental y en la reparación del daño causado a dichas víctimas. Esta área de trabajo, muy enfocada a los cuidados, se encuentra intrínsecamente unido a la feminización del trabajo de los cuidados.

En este caso, las razones de dicha feminización del equipo de SIRA son externas, debido a que vivimos en un sistema sexo-genérico patriarcal, en el que nos influyen las estructuras patriarcales inculcándonos una serie de valores y sistemas binarios en función del sexo con el que nacemos.

Desde Sira, estamos comprometidos desde nuestros inicios con la gestión de la diversidad de nuestra plantilla, ya sea como contratada o como voluntaria. Así pues, en la aprobación por parte del Consejo de dirección del procedimiento de reclutamiento llevada a cabo al inicio de



este año, se recoge la siguiente frase que debe guiar y aparecer en nuestros formularios de solicitud:

“Desde Sira apostamos por la diversidad en los equipos de trabajo, por eso todas nuestras candidaturas y procesos de selección se encuentran libres de prejuicios de sexo, identidad de género, raza, etnia, edad, discapacidad y cualquiera otro tipo de características que puedan discriminar a las personas.”

Por otra parte, utilizamos el lenguaje inclusivo en todas nuestras publicaciones, no solo de solicitud de ofertas, sino también en nuestras publicaciones de estudios, materiales de las formaciones y la propia comunicación tanto externa como interna de la entidad”.

Para las áreas de contratación sería positivo incorporar criterios, como puedan ser formación y sensibilización en materia de igualdad.

### Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

- **Movimientos de personal**

Los **movimientos de personal** pueden explicarse a partir del análisis de las incorporaciones y las bajas producidas en SIRA.

Se han producido un total de 6 incorporaciones en los últimos cinco años 5 mujeres y 1 hombre (desde 2017 hasta 2020). No consta ningún cese en este tramo temporal.



En relación a las incorporaciones de los últimos 12 meses, la media de edad se encuentra en el tramo de 20 a 29 años y, según el tipo de contrato, se observa que el 50% de las mujeres tenían un contrato indefinido a tiempo parcial y el otro 50 % tenía un contrato temporal a tiempo completo. Por último, el 100% de los hombres que se incorporaron en los últimos 12 meses, contaban con un contrato temporal a tiempo parcial.

### Formación



La entidad no cuenta con un plan de formación propiamente dicho. Si bien, la entidad cuenta con un Plan de Cuidados, en el que se encuentra incluido las formaciones. Dicho Plan de cuidados es elaborado anualmente en la reunión de estrategia que tiene lugar una vez al año y en la que asiste toda la plantilla, tanto laboral como voluntaria.

Para la elaboración del Plan de Cuidados, se recopilan previamente las necesidades del equipo que van más allá de la formación. Es el propio equipo quien decide sus necesidades, entre las que se encuentran las



de formación en términos de igualdad entre hombres y mujeres y perspectiva de género, ya que algunos/as miembros de SIRA detectaron esta necesidad, a pesar de que algunos/as miembros de la plantilla ya contaban con formación en igualdad (y que conforman y/o asesoran la Comisión de Igualdad del presente Plan). Por ello, una de las medidas que plantea este Plan es la formación en igualdad, perspectiva de género y prevención de la violencia de género de toda la plantilla de SIRA, tanto del equipo laboral como del equipo voluntario.

A su vez, a modo de ejemplo, en el plan de cuidados que se está ejecutando este año, se decidió hacer sesiones de yoga para toda la plantilla y aumentar así el autocuidado. Esta sesión se realiza todos los viernes en horario laboral de 13:00 a 15:00 h.

A lo largo de estos años, desde el Plan de Cuidados se han realizado las siguientes formaciones:

- Curso de psicopatología- Clínica
- Protección Internacional
- Trauma & Mindfulness& Mindfulness
- Supervisión de casos

Las ofertas de formación se difunden en las reuniones operativas con todo el equipo de los lunes.

En las formaciones y/o talleres del Plan de cuidados se utiliza siempre un lenguaje inclusivo y se tiene especial cuidado de no caer en sesgos de género. La organización cuenta con un número muy pequeño de personal, por ello, las formaciones suelen realizarse para todo el equipo, tanto laboral como voluntario. No obstante, existen formaciones dirigidas a un perfil específico a las que acuden solo las áreas de trabajo implicadas.

Las formaciones son siempre de carácter voluntario, pero como es el propio equipo quien decide las formaciones que se van a realizar, suelen participar siempre todas las personas implicadas.

Los cursos que salen desde el Plan de Cuidados se imparten siempre en horario laboral, normalmente aprovechando los lunes por las tardes que es el horario de reunión colectiva del equipo y a la que también tienen facilidad de asistir el personal voluntario.

En cuanto a la participación según el sexo, no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres, datos que se valoran positivamente.

Al tomar la decisión de manera conjunta de crear este Plan de Cuidados, se ofrece la posibilidad de recibir tanto la formación como las actividades del cuidado a toda la plantilla.

En relación a la distribución de personas de la plantilla que han accedido a cursos de formación, se observa que el 100% de las áreas han participado en acciones formativas.

En relación a la participación según el contenido, se observa que:

- El 80 % de las personas que asistieron a los cursos de supervisión de casos eran mujeres y el 20% hombres.
- El 80% de las personas que asistieron a los cursos de trauma y mindfulness eran mujeres y el 20% de asistentes eran hombres.
- El 75% de las personas que participaron en los cursos de Protección internacional eran mujeres y el 25% hombres.
- El 80% de las participantes del curso de psicopatología clínica eran mujeres y el 20% hombres.

### Promoción profesional

En SIRA no existe ninguna metodología estándar de evaluación de personal ni planes de carrera, criterios, métodos y/o procesos se utilizan para la gestión y la retención del talento. Tampoco existen criterios, métodos y/o procesos para la gestión y la retención del talento, más allá de las reuniones que pueda tener la coordinadora con el personal de la entidad.

En la actualidad, no se ha dado la posibilidad de ninguna promoción de trabajadores y trabajadoras de la entidad, por lo que no existen metodología ni criterios específicos para ello.



En cuanto a la retención del talento desde la organización cuentan con un Plan de Cuidados, que tiene una doble dimensión: Por una parte, el plan de cuidados, como su propio nombre indica, sirve para auto cuidarse ya que en muchas ocasiones por el tipo de trabajo que realizan se crean situaciones de burning laboral. Y, por otra parte, dichos cuidados sirven como valor añadido de nuestra organización a la plantilla.

La existencia de vacantes se comunica en las reuniones semanales de los lunes, pero no existe un mecanismo propio para realizarlo.

En cuanto a si las personas intervienen en la decisión de una promoción interna, la entidad refiere que no cuenta con un procedimiento ni protocolo específico para dicha decisión. Tampoco se imparte formación



en la entidad ligada directamente a la promoción, ni ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la entidad.

En el organigrama actual, y las proyecciones de crecimiento de personal, no existen capacidad de promoción interna. Sin embargo, creen que en caso de ocurrir no habría diferencias.

### Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial y retribuciones

Desde nuestra entidad no se cuenta con una evaluación de desempeño o incentivos al rendimiento de trabajo hasta la fecha.

Nuestra plantilla cuenta con un salario fijo, adecuado al II Convenio de Acción e Intervención Social y, para el futuro, se plantea la mejora de las condiciones laborales a partir de un Anexo al contrato que mejora las condiciones de descanso del Convenio.

Actualmente, SIRA no cuenta con ninguna medida específica ni explícita recogida en ningún documento para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital, ni con medidas para garantizar la desconexión digital. Sin embargo, es una de las tareas pendiente que tienen que realizar a lo largo de 2022 y 2023, ya que es una demanda del equipo de trabajo.

Desde Sira, se aprovecha el pequeño tamaño de su plantilla, para organizarse operativamente a través de las siguientes reuniones que, además, permite un control del trabajo:



- **Reuniones operativas los lunes** por las tardes con todo el equipo. Donde se explica las cargas de trabajo actual, y la planificación de la semana.
- **Reuniones específicas por área.** La coordinadora de la entidad se reúne con las diferentes áreas de la organización para su control y estrategia.
- **Ágoras mensuales.** Una vez al mes, los colaboradores voluntarios y los y las trabajadoras de la entidad se reúnen para dar cuentas de lo realizado a lo largo del mes y su planificación estratégica del siguiente mes.

Estas reuniones, donde participa todo el equipo, sirven a la coordinadora de la entidad para valorar y hacer un seguimiento del trabajo de la organización.

En la actualidad, se está valora la posibilidad de realizar un testeo con las metodologías ágiles para introducirlas a las tareas cotidianas y

19



agilizar así los procesos mejorando en eficacia y por tanto en bienestar de sus trabajadores/as por economía de procesos y tiempos.

Sira es un centro de trabajo, que cuenta con un equipo laboral pequeño contratado. Por lo que el equipo de trabajo cuenta con unas condiciones de flexibilidad total, con horario flexible y teletrabajo fomentando así la conciliación laboral.

La obligación del teletrabajo en la pandemia ha supuesto un nuevo enfoque en la organización. En la actualidad, nuestra organización trabaja con una jornada mixta. Esto quiere decir que el personal trabaja dos días desde casa y tres en la oficina. Esto ha permitido que, si cualquier persona del equipo tiene alguna necesidad de responsabilidades de cuidado, puede acogerse al teletrabajo, o directamente comunicarlo a dirección para poder adaptarse mejor sus propias necesidades del momento. No obstante, no existe un protocolo específico dónde se incluyan estas medidas y/o condiciones. Se está trabajando en la creación de un Anexo al contrato dónde quede detallado.

Parte fundamental de nuestra tarea es el acompañamiento psicosocial y psiquiátrico de personas que han sufrido tortura en contextos de violencia. Esto implica que la parte triangular del trabajo diario es la atención psicológica de los pacientes. Esto conlleva una presencialidad y contacto con los beneficiarios y beneficiarias.

Sin embargo, en la actualidad, creemos que el teletrabajo permite una nueva gestión del tiempo de nuestro equipo. Aprovechan los días de teletrabajo, para realizar las tareas más administrativas, de los Informes y registros de casos.

En los últimos 3 años, ninguna persona trabajadora ha experimentado alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### ● **Resultados de la auditoría salarial**

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



Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor. Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del software estadístico SPSS, a partir de la información recogida a través del Sistema de Valoración de Puestos realizado. La fecha de referencia de los datos es del ejercicio completo de 2021.

Este apartado ha de cumplir el principio de transparencia retributiva, garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

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

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

- El porcentaje igual a “0” expresa que no hay diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres.
- Si el porcentaje es mayor de 0%, indica que las mujeres tienen un salario mayor que el de los hombres.
- Si el porcentaje es menor de 0%, indica que son los hombres quienes perciben un mayor salario que las mujeres.
- Según normativa vigente, es preciso estudiar, justificar y, en el caso de que no estén justificadas, desarrollar un plan de actuación para eliminar aquellas brechas que superen el 25%.

#### **Media y Mediana**

No se han detectado brechas por razón de sexo, siendo por tanto la media de diferencia salarial 0, la mediana 0 y la tasa de variación porcentual 0%.

Si bien, en la media del salario hora, del total de la plantilla existen diferencias en un 5,2% pero por una cuestión de categoría profesional y no por razón de sexo. En concreto, se refiere a que 1/5 mujeres cuenta



con la categoría laboral 3, por no contar con estudios universitarios y, el resto de mujeres de la plantilla laboral cuenta con grupo profesional 2, puesto que sí cuenta con estudios universitarios. De ahí esa diferencia porcentual en la media del salario-hora, no debiéndose en ningún caso a una diferencia por cuestión de sexo.

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

#### • Medidas disponibles

En cuanto a **medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** existentes en SIRA, además de los derechos recogidos según la normativa vigente en el II Convenio de Acción e Intervención Social por el que se regula el equipo laboral, la entidad facilita:

- Reducción de jornada
- Flexibilidad de horarios
- Teletrabajo

La entidad no cuenta con ningún protocolo donde queden recogidos los mecanismos de conciliación como tal. No obstante, se flexibilizan al máximo las necesidades del equipo, independientemente de sus características personales, y se está preparando un Anexo al contrato para que queden recogidos los mencionados mecanismos de conciliación.

En la actualidad, la entidad cuenta con la jornada mixta de teletrabajo y una flexibilidad de horarios para seleccionar tanto los días de teletrabajo, como para poder ampliar los días correspondientes de teletrabajo, en caso de necesidad.

No tienen un canal específico para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En caso de tener que comunicarlo se realizaría en las reuniones operativas de los lunes.

La plantilla es muy joven y solo cuenta con dos personas con necesidades de cuidados de crianza. Ambas adaptan su horario al del curso escolar.

En particular, en la organización hacen más uso de los permisos las mujeres, aunque este factor se evidencia dado que la plantilla es mayoritariamente femenina (Más del 80% de la plantilla).

El hecho de que la plantilla de SIRA esté compuesta mayoritariamente por mujeres, probablemente tenga mucho que ver con el tipo de





actividad que realiza, centrada en la atención a colectivos vulnerables y que implica profesiones dedicadas al cuidado del otro, como: psicología, psiquiatría, trabajo social, etc.

El sistema Patriarcal, establece una serie de roles de género que también marcan y definen las profesiones que cada sexo debe realizar (aunque esto poco a poco va cambiando, gracias a medidas de acción positivas). Por ello, culturalmente, las profesiones dedicadas al cuidado del otro tienden a estar más feminizadas y, es muy probable que, por este motivo, la plantilla de SIRA también lo esté. Además, de que para la conciliación laboral continúan siendo más las mujeres las que asumen la reducción de jornadas o solicitan más permisos que los hombres a la hora de atender a menores o personas dependientes, como ocurre en nuestra entidad.

Según la entidad, solicitar una reducción de jornada laboral no afectará de ninguna manera a la situación profesional dentro de la entidad.

Las reuniones grupales deben comenzar a partir de las 9:30 y como muy tarde a las 17:00.

No se ha desarrollado ninguna actuación con objeto de promocionar la corresponsabilidad o reparto equitativo del trabajo doméstico y de cuidados.

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

SIRA cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Hasta la fecha, por parte de la entidad, no se ha detectado ninguna situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En dicho protocolo habría que incorporar las siguientes características y/o medidas de acción positiva:

- Distinguir un protocolo específico para la atención y prevención de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, independientemente del acoso laboral.
- Es aconsejable utilizar las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo establecidas en la Ley Orgánica 3/2007. En el caso de acoso por razón de sexo, se han de incluir también conductas no verbales.
- Hay que mencionar que los ejemplos de acoso sexual y acoso por razón de sexo enunciados no son definiciones exhaustivas ni excluyentes.



*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- En cuanto a las faltas y sanciones, es preciso adecuarse a lo establecido en la normativa vigente y en el convenio colectivo de aplicación (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

## Política Social

### I. POLÍTICA SOCIAL

SIRA no conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, no habiéndose beneficiado de estos hasta la fecha.

La organización tampoco cuenta con programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.



Se valora de forma positiva la incorporación por parte de la entidad de medidas destinadas a la formación para el conocimiento de estos incentivos, así como el impulso de medidas de acción positiva con relación a colectivos especiales. A saber, sería positivo organizar talleres sobre el servicio que presta la entidad con un enfoque de género para todo el equipo laboral y voluntario de.

Tampoco se han incorporado acciones como talleres sobre igualdad hasta la fecha, aunque se han propuesto para su desarrollo a través del Plan de cuidados.

## Riesgos y salud laborales



SIRA cuenta con los servicios de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho protocolo no cuenta con perspectiva de género, más allá del apartado de prevención específica para las mujeres gestantes.

Se valorará de forma positiva establecer medidas que incorporen una prevención atendiendo a las situaciones de riesgo específico en las mujeres.

## Lenguaje y comunicación no sexista



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

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla

CCOO

24



- Correo electrónico

En cuanto a los canales de **difusión externa**,

- SIRA utiliza los siguientes:
- Grupos/difusión a través de WhatsApp
- Redes (Indique cuales y su url)
- <http://www.psicosocial.net/sira/>
- Instagram: sira\_centro
- <https://www.facebook.com/siracentro>
- Participación en Congresos/Jornadas
- Trípticos/Carteles informativos-
- Encuestas a usuarios/as
- Material formativo

Otros. Especificar cuáles: Desde Sira, estamos realizando nuestra primera campaña de sensibilización. En dicha campaña, estamos dando a conocer nuestro trabajo y poniendo en valor las historias con las que trabajamos. Para ello hemos la campaña se está llevando a cabo a través de una serie de videos:

<https://youtu.be/Ez6TYoS-pJ0>

[https://youtu.be/oKZc5\\_6oUTs](https://youtu.be/oKZc5_6oUTs)

SIRA es una entidad muy reivindicativa y luchadora, y la gran mayoría de personas que llevan el día a día el trabajo de la entidad son mujeres. Esto quiere decir que son sus caras visibles.

La entidad no cuenta con alguna política en la que se tenga en cuenta el compromiso de entidades proveedoras, suministradoras, financiadoras, etc. con la igualdad de género y no discriminación.

### Cultura organizacional y compromiso con la igualdad



La entidad no ha contado hasta la fecha con alguna medida o compromiso en relación a la promoción de la igualdad.

No ve diferencias entre la participación de las mujeres y los hombres en los espacios de toma de decisiones o desarrollando tareas de representación y liderazgo.

Realiza una detección de necesidades atendiendo a las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los programas o servicios que desarrolla la entidad. Dentro de los programas que ejecutan, cuentan con una perspectiva de género, e incluso han creado una forma distinta de trabajo en función del género y dependiendo de las circunstancias que provocaron las torturas, especio sobre el que trabaja e interviene el equipo de SIRA.

La entidad no colabora con otras organizaciones o instituciones públicas para el desarrollo de actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de género (talleres, eventos, estudios, reivindicaciones comunes), pero se valora para hacerlo en el futuro.

Los datos de los pacientes que se han atendido desde la organización en 2021 y 2022 han sido los siguientes:

- En 2021: 68% hombres CIS, 32% mujeres CIS
- En 2022: 57% hombres CIS y 43% mujeres CIS

Cabe plantear acciones positivas para fomentar el acceso al recurso, de forma igualitaria de hombres y mujeres a lo largo del tiempo, puesto que acceden muchos más hombres que mujeres. No obstante, esta cuestión se debe también a que culturalmente, tienden a ser más los hombres que las mujeres las personas a las que se suelen destinar a los conflictos bélicos, políticos, etc., y por ello, hay una tendencia mayoritaria de hombres que han sido víctimas de abusos y/o tortura en contextos de violencia, aunque también haya muchas mujeres.

Dentro de los proyectos existen metodologías diferentes para el abordaje psicosocial entre hombres y mujeres. Depende de los actos de tortura que hayan sufrido las personas. Es muy común, por ejemplo, que atiendan situaciones de salud mental, provocadas por actos de tortura muy diversos.

## Violencia de género



En sira, no existen medidas que amplíen, flexibilicen o mejoren los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género. Tampoco se han realizado actividades de concienciación, prevención y formación ante la violencia de género.

Las personas encargadas de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal no han recibido formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género.



No cuentan con este tipo de formaciones, cuentan con metodologías de intervención psicosocial de trabajo con mujeres que hayan sufrido violencias machistas.

Por ello, se proponen varias medidas encaminadas a mejorar los derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género que se detallarán más adelante en las medidas de actuación.

### Propuestas y observaciones de la plantilla.

Tras la fase de diagnóstico, el equipo de SIRA realiza la siguiente reflexión:

*“Una vez cumplimentado el cuestionario previo al diagnóstico, creemos que son muy evidentes todos los aspectos que debemos mejorar en materia de igualdad y también qué acciones debemos de comenzar a desplegar cuanto antes.*

*Es cierto que nuestra organización es muy pequeña y deberíamos aprovechar esto para poder avanzar y consolidar un verdadero y ambicioso Plan de Igualdad.*

*Muchos de los aspectos que hemos contestado afirmativamente (exceptuando el Plan de Voluntariado, el PRL y el Protocolo de prevención de acoso) no se encuentran recogidos en ningún procedimiento. Al ser una plantilla tan pequeña, existe una serie de acciones cotidianas que realizamos de manera sistemática y que no se ha parado a reflexionar ni a poner en valor positivamente.*

*Con todo, creo que los aspectos más importantes a tratar en el Plan de Igualdad son:*

1. *Compromiso del Consejo de Dirección*
2. *Un apartado específico para la comunicación inclusiva. Una de las áreas importantes de nuestra organización es también la formación. Creo que este apartado es muy relevante, no solo para el área de comunicación sino también para el área de formación encargada de crear contenido formativo a agentes claves del Tercer Sector.*
3. *Por otra parte, hacer constar y crear un mecanismo o protocolo para introducir una perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización Interna.*

*Creo que todo esto se podría abordar, no solo con el compromiso de la organización en su conjunto (incluyendo al personal voluntariado). Si no que deberíamos ponerlo en común y crear una estrategia. Dicha estrategia debería de tener dos horizontes claros.*

*El primero de ellos, es a corto plazo, marcarnos metas asumibles de cambios evidentes y alcanzables, sobre todo en el ámbito de creación de protocolos procedimientos y de perspectiva de género. Y el segundo de los horizontes de la estrategia sería a largo plazo para conseguir ser una organización modélica en temas de género.*



Creemos que para que esta estrategia se lleve a cabo, se debería de marcar indicadores que fuesen medibles en el tiempo para saber si estamos logrando lo que nos habíamos planteado en un inicio. Por ello, se plantean las siguientes medidas e indicadores para alcanzar los objetivos que nos proponemos mejorar con el presente Plan de Igualdad”.



## VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de SIRA ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **13 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



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

## VII. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivo General:

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

### Objetivos Específicos:

#### Proceso de selección y contratación:

##### Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos, en los diferentes puestos funcionales).
- Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

#### Clasificación profesional:

##### Objetivos:

- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

#### Formación:

##### Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad.





- Facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.

### **Promoción profesional:**

#### **Objetivos:**

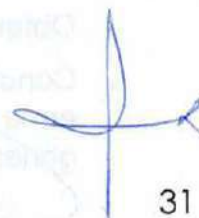
- Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción, determinando criterios objetivos y transparentes y desmontando sesgos inconscientes de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Reducir la segregación vertical, tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.
- Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

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

#### **Objetivos:**

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Garantizar la desconexión digital.



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

### **Retribuciones:**

#### **Objetivo:**

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- Puesto que actualmente no existe brecha salarial entre los y las trabajadores/as de SIRA, se quieren establecer medidas para mantener estos datos tan positivos, de manera que se prevenga la brecha salarial y manteniéndola al 0%. Para ello, se propone como objetivo: Revisar los salarios anualmente y una vigilancia estrecha de la brecha salarial. Además de permitir que los/as trabajadores/as tengan derecho a acceder a las tablas salariales del conjunto del equipo para constatar que no existen brechas salariales.

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

#### **Objetivos:**

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

### **Lenguaje y comunicación no sexista:**

#### **Objetivos:**

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



**Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:****Objetivos:**

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).

**Violencia de género:****Objetivos:**

- Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género a través de una Guía de prevención de la violencia de género.

**Salud laboral desde la perspectiva de género:****Objetivos:**

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

## VII. Medidas de actuación

### EJE 1: Proceso de selección y contratación

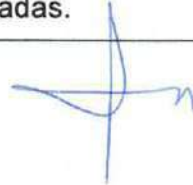
1.1. Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la entidad.					
Objetivos específicos	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal, y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad.</li> <li>• Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la empresa y del protocolo de actuación para la cobertura de las vacantes internas, estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas.</li> <li>• Revisar el lenguaje utilizado en ofertas de empleo y documentación utilizada en el acceso a la entidad, modificándolo cuando se detecte uso sexista de este.</li> <li>• Formar a las personas que intervienen en los procesos de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.</li> <li>• Incluir a mujeres en el equipo responsable de los procesos de selección.</li> </ul> <p>Aumentar la contratación de mujeres con discapacidad.</p>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Coordinación				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	x



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales.</li> <li>• Procesos de selección y protocolo de actuación revisados con perspectiva de género.</li> <li>• Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección</li> <li>• % disminución de la segregación horizontal de categorías masculinizadas y de categorías feminizadas analizado anualmente.</li> <li>• Seguimiento bianual realizado/conclusiones del informe de seguimiento sobre segregación horizontal.</li> <li>• Número de mujeres contratadas.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>			
1.2	Facilitar ante la posibilidad de nuevas contrataciones, las jornadas completas siempre que convenga a la conciliación laboral de cada trabajador/a			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar la precariedad relacionada con la parcialidad de las jornadas, 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 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>• Sistematizar los contratos temporales, indefinidos y jornadas completas y parciales desagregado por sexo (por número de horas).</li> <li>• Elaborar recomendaciones o documentos de buenas prácticas en los procesos de selección para respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>• Acción positiva en igualdad de competencias en candidaturas dando acceso a mujeres en los puestos en los que estén menos representados</li> </ul>			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión en los procedimientos de selección y contratación un ítem que recoja las medidas para garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación permita poder presentarse a procesos de selección y reclasificación.</li> <li>Incorporar protocolo de variación en contrataciones y jornadas en informes anuales, con la aplicación de la perspectiva de género.</li> </ul>															
Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Coordinación															
Temporización	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024	2025	2026		X					X	X	X	X
2022	2023	2024	2025	2026												
	X															
	X	X	X	X												
Año implantación																
Vigencia																
Priorización	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Baja</th> <th>Medio-baja</th> <th>Medio-alta</th> <th>Alta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta			X								
Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta													
		X														
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año</li> <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 humanos (no hay coste adicional)															
1.3	Fomentar la promoción interna en todos los procesos de selección.															
Objetivos específicos	Garantizar la transparencia en la cobertura de vacantes y el resultado del proceso de selección.															
Acciones.	Crear un procedimiento sistematizado que permita la detección de obstáculos en la contratación de mujeres, en las categorías menos representadas.															





Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación Consejo de Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de ofertas publicadas utilizando la plantilla, sobre el total de ofertas.				
Recursos necesarios	Plantilla de publicación de ofertas. Equipo responsable.				
1.4	Elaborar una Guía de Promoción de Personal con perspectiva de género que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso selección.				
Objetivos específicos	<p>Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.</p> <p>Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.</p> <p>Fomentar en igualdad de condiciones la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en las áreas en las que las mujeres están infrarrepresentadas.</p>				
Acciones.	Crear un procedimiento sistematizado que establezca las acciones para prevenir cualquier tipo de discriminación, incluyendo acciones positivas de promoción del personal con perspectiva de género.				

Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación Consejo de Dirección				
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	Tener la Guía elaborada Contratos de los puestos directivos. Registro de reuniones de personal. Acta de las Reuniones de equipo en cuanto a beneficios socioeconómicos se refiere.				
Recursos necesarios	Consejo de Dirección Coordinación				

## EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Establecer y 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	Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.
Acciones	Seguir manteniendo el SVPT como herramienta de referencia y adaptarlo, si se incorporasen nuevas categorías en la entidad.



Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Coordinación Comisión de Igualdad			
Temporización	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado.</li> <li>• Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

### EJE 3: Formación

3.1	<p>Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual, violencia machista, brecha salarial, etc, al equipo laboral y voluntario de SIRA, que forme parte del Plan anual de formación para su desarrollo personal y laboral.</p> <p>Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentran disfrutando de medidas para la conciliación.</p>
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual, violencia machista, brecha salarial, etc., al equipo laboral y voluntario de SIRA.</li> <li>• Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal,</li> </ul>

	familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo laboral, incluyendo dirección y mandos intermedios, así como al equipo voluntario.</li> <li>• Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad.</li> <li>• Establecer compensación de horas, en los supuestos de formación fuera del horario laboral.</li> </ul>				
Acciones para desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir a toda la plantilla la posibilidad de asistir a formaciones en materia de igualdad.</li> <li>• Impartir al menos 8 horas anuales en formación de sesgos de género y prevención de la violencia de género.</li> <li>• Realizar talleres de sensibilización sobre Igualdad, incluyendo la superación sobre los estereotipos de género, y sobre el Plan de Igualdad de SIRA, dirigidas tanto con el equipo laboral (intermedio y directivo) como voluntario.</li> <li>• Realizar acciones formativas sobre el uso de lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas dirigidas a la plantilla y al voluntariado.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación Comisión de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de formación diseñado anual.</li> <li>• Cuestionarios de necesidades formativas recogidos.</li> </ul>				



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enumeración de las formaciones anuales que incluye el Plan, indicando el nº de horas, el formato (online o presencial) y el horario.</li> <li>• Cuestionario de valoración de acogida del Plan de Igualdad.</li> <li>• Nº de personas, desagregado según sexo, que acceden a las formaciones generales y de igualdad, según responsabilidades familiares y uso de medidas de conciliación.</li> </ul>
Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)

#### EJE 4: Promoción profesional.

4.1.	Analizar las cargas familiares y de conciliación, en todos los puestos y en particular, en los puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora.
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>• Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales a través de acciones positivas.</li> <li>• Cuando en varios profesionales concurra el mismo nivel de consecución de requisitos publicados, las mujeres tendrán prioridad en el acceso a la promoción.</li> <li>• Identificar, reducir 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 para desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico que refleje cargas de trabajo, (por ejemplo, mediante los datos de retención IRPF) a toda la plantilla y en especial, en puestos de responsabilidad, garantizando los datos personales.</li> <li>• Encuestas sobre conciliación y corresponsabilidad a personas trabajadoras que ejercen puestos de responsabilidad</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas sobre percepciones a la promoción laboral a personas trabajadoras</li> <li>Propuesta de mejoras sobre las barreras identificadas.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Coordinación				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>Nº de personas que acceden a puestos de responsabilidad al año, desagregado por sexo</li> </ul>				
Recursos necesarios	Humanos y de consultoría.				

## EJE 5: Condiciones de trabajo.

5.1.	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.
Objetivos específicos	Garantizar la desconexión digital.
Acciones a desarrollar.	Difundir periódicamente a toda la plantilla, guía de buenas prácticas en cuanto a la desconexión digital, horarios apropiados, etc.





Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <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	Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

## EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Promover una participación equilibrada según sexo en los puestos de dirección y de toma de decisiones.
Objetivos específicos	Prevenir 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).
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.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ante igualdad de condiciones, para valoración de futuras promociones, 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	Asamblea general Consejo de Dirección Coordinación Comisión de negociación				
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	Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.				
Recursos necesarios	Equipo responsable				

### EJE 7: Retribuciones y Auditoría salarial entre mujeres y hombres

7.1	Revisar e informar a la comisión negociadora, del registro retributivo, desde la perspectiva de género, de la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.
Objetivos específicos	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.



	Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información a la Comisión negociadora sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.</li> <li>• Será de libre consulta para la Comisión negociadora siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora</li> <li>• <u>Acciones correctoras implementadas</u></li> <li>• Valoración del Impacto de las acciones implementadas.</li> <li>• Redefinición de complementos y percepciones si se detectase en un futuro que, de estas percepciones, en aquellos supuestos de donde radiquen desigualdades salariales.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Coordinación Comisión negociadora				
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>• El propio documento de la auditoria salarial que permita adaptarse a la legislación vigente.</li> <li>• El registro salarial que se actualizará cada año</li> <li>• Las correcciones de las posibles brechas salariales identificadas cuantitativamente.</li> </ul>				

Recursos necesarios	<p>Convenio Colectivo de referencia.</p> <p>Herramienta – Auditoría Salarial.</p> <p>Herramienta – Registro Salarial.</p> <p>Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos.</p> <p>Equipo responsable.</p>
---------------------	--

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

8.1.	Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que se aprueben a partir de la implementación de las medidas del presente Plan.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.</li> <li>• Continuar promocionando las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla, siempre que se ajusten a las necesidades de producción en el marco de los proyectos de la propia entidad.</li> <li>• Consolidar las medidas de corresponsabilidad.</li> <li>• Vigilar que se continúe haciendo bien. (ej. Podrían mejorarse).</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla, y propuesta de nuevas medidas si fueran necesarias y viables</li> <li>• Guía de medidas y recursos que recojan ya existían y que se incorporen</li> <li>• Difusión de la guía a todas las personas contratadas.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<p>Consejo de Dirección</p> <p>Coordinación</p> <p>Comisión negociadora</p>				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			

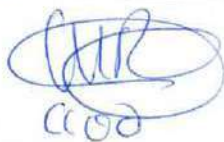


Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Guía elaborada y difundida con medidas disponibles tanto por normativa vigente, convenio colectivo, medidas propias de la entidad y aquellas aprobadas en este Plan.</li> <li>● % de información a la plantilla</li> </ul>				
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.				
8.2.	Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad				
Objetivos específicos	Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Flexibilizar en el marco de las necesidades de la entidad, el tiempo de excedencia, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo referido al cuidado de hijos menores, como en adopción o acogimiento.</li> <li>● Flexibilizar en el marco de las necesidades de la entidad, el tiempo de excedencia, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</li> <li>● Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Coordinación Comisión negociadora				

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	Personas beneficiadas por la medida				
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.				

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

9.1.	Adaptar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, desarrollando un plan de comunicación de dicho protocolo, garantizando la información sobre el documento a todo el equipo de la entidad.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenir 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>Implantación del protocolo de acoso.</li> <li>Difundir del protocolo de entorno seguro (incluye canales de denuncia).</li> </ul>





	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incorporar formación básica: Asegurar la formación a mandos intermedios.</li> <li>● Formación específica para personas claves o de mayor exposición: Revisión de protocolo en cuanto al cumplimiento de los siguientes aspectos: mínimos</li> <li>● 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.</li> <li>● La difusión incluirá la información con los canales de denuncia formal e informal y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</li> <li>● El protocolo abarcará, personas en prácticas si las hubiera y voluntariado, realizando también difusión del documento, garantizando un espacio seguro, libre de todo tipo de acoso sexual, por razón de género, sexo y orientación sexual.</li> <li>● Identificación de la conducta delictiva mediante formaciones y campañas de sensibilización.</li> <li>● Nombrar y formar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir las quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Comisión negociadora				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				x	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Protocolo revisado y aprobado</li> <li>● Generada versión para difundir</li> <li>● Difundido el protocolo al 100% de la plantilla.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.</li> </ul>
Recursos necesarios	<p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p>

## EJE 10 Lenguaje y comunicación no sexista

10.1	Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva (femenino genérico)</li> <li>Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<p>Consejo de Dirección</p> <p>Coordinación</p> <p>Equipo técnico</p>				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	x	x	x	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		x			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión semestral de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.				



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

## EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Promover estilos de liderazgo, desde una perspectiva de género y del cuidado, que asienten dinámicas y que vayan generando una cultura de la equidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <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.</li> <li>Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las mujeres voluntarias para la participación, el desarrollo de las tareas, el liderazgo, representación y toma de decisiones.</li> </ul>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación a responsables de equipo sobre liderazgo con perspectiva de género (Formación responsables para personas contratadas y formación específica en encuentro delegaciones -delegados/as y responsables.</li> <li>Incluir y recordar en las reuniones y puntos del día, las definiciones sobre qué es el liderazgo, tipos de liderazgo, liderazgo con perspectiva de género.</li> <li>Establecer procesos para identificación de los rasgos de un liderazgo con perspectiva de género en el equipo contratado y para el trabajo de implementación de los mismos. Campañas, carteles, formaciones</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión negociadora				
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>Número jornadas de formación de responsables realizadas.</li> <li>Documento concreto nuevo y específico sobre liderazgo con perspectiva de género.</li> <li>Número de personas que asumen el liderazgo del voluntariado incorporan rasgos de liderazgo con perspectiva de género.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Coste de las acciones formativas				
11.2.	Seguir estableciendo colaboraciones y reforzando el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concienciar al equipo en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> <li>Impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la plataforma</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Coordinación Comisión negociadora				
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>Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora.</li> <li>Listado de actuaciones desarrolladas.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Base de datos con entidades colaboradoras. Materiales para la realización de campañas y actuaciones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

## EJE 12: Violencia de género.

12.1	Realizar una guía que recopile todos los derechos laborales y de seguridad social reconocidos por ley, así como las ayudas que genere la propia empresa para trabajadoras y voluntarias que sufren violencia de género
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la difusión y conocimiento de la Guía de Género entre todas las personas que conforman SIRA (equipo laboral y voluntario).</li> <li>Realizar formación en materia de prevención, detección y atención a las víctimas de violencia de género para las personas que sean referentes en la entidad en esta materia.</li> </ul> <p>Fomentar la colaboración con agentes de empleo (asociaciones, fundaciones, ONG...) en aquellos procesos de selección para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer un taller de sensibilización para toda la plantilla laboral y voluntaria sobre la Violencia de género y sobre la Guía.</li> <li>Crear una campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la entidad, coincidiendo con el 25N, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una línea presupuestaria de 1.200 € para ayudar económicamente a la mujer víctima de violencia de género de la plantilla, en el caso de que las haya, destinado a paliar gastos urgentes como traslado de enseres o constitución de fianza para alquiler de vivienda. Se aceptará como acreditación de víctima de violencia de género cualquiera de las formas de acreditación previstas en el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004 contra la violencia de género.</li> <li>• Facilitar un anticipo de sueldo reintegrable a medio-largo plazo, considerando la situación contractual de la trabajadora.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Coordinación				
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>• Relación de los contenidos trabajados en el taller.</li> <li>• Nº de participantes del taller de sensibilización sobre VG y sobre la Guía de VG (trabajadores/as y voluntarios/as), distribuidos según sexo.</li> <li>• Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as y voluntarios/as, desagregado por sexo.</li> <li>• Transferencia anticipada en caso de anticipo de sueldo y recibí anticipatorio.</li> </ul>				
• Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos y técnicos.</li> <li>• Materiales del taller y de la Guía de VG</li> <li>• Materiales campaña VG</li> </ul>				



12.2 Crear sistemas de detección, prevención y protección ante la Violencia de Género, dirigido al equipo encargado de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal.					
Objetivos específicos	Obtener herramientas y habilidades para la detección, actuación y coordinación ante situaciones de violencia de género, tanto en la plantilla como clientes y/o proveedores de servicios.				
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad.</li> <li>• Incorporar formación específica para el área de RRHH en derechos de las VVG</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Consejo de Dirección Coordinación				
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>• Relación de los contenidos trabajados en el taller.</li> <li>• Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>• Número de personas voluntarias participantes, según sexo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos y técnicos.</li> </ul>				

12.3	Establecer medidas que amplíen, flexibilicen o mejoren los derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género, así como difundir mediante un documento los derechos laborales de las mismas.				
Objetivos específicos	Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.				
Acciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecer términos para el ejercicio de los derechos de las VVG en el ámbito de la entidad.</li> <li>● Asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico a las VVG y jurídico.</li> <li>● Otras medidas adicionales que amplíen la normativa vigente.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión negociadora				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X			
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión negociadora</li> <li>● Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				



## EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	Revisar los Planes de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando que esta revisión se realice desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras y voluntarias, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad, así como del personal voluntario.</li> <li>Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo y la acción voluntaria.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión negociadora			
Temporización	2022	2023	2024	2025
Año de implantación			X	
Vigencia			X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad	X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de PRL revisado con perspectiva de género</li> <li>Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Empresa externa responsable de PRL. Equipo responsable. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.			

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

### Materiales e informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Plantilla de publicación de ofertas
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Cuestionarios para la detección de necesidades
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño.
- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital.
- Manuales para el establecimiento del teletrabajo
- Convenio Colectivo de referencia
- Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector
- Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones.
- Guía para la comunicación inclusiva.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales



**Humanos**

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

**Económicos**

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



# X. Calendario.

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	1.2			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	1.3			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	1.4			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
 COO

*[Handwritten signature]*























## XI. Vigencia y ámbito de aplicación.

El Plan de Igualdad de la Asociación SIRA (Sin Razón Aparente) tendrá una vigencia de 4 años y se desarrollará en la Comunidad de Madrid.

## XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

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

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la Asociación SIRA (Sin Razón Aparente).

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

### • Seguimiento:

La información recogida se plasmará en informes semestrales elaborados por la Comisión negociadora. Los informes harán referencia a la situación actual de la entidad 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 al Consejo de Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la Asociación Sira en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.



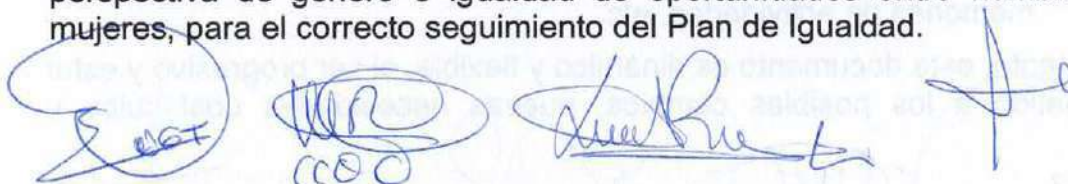


- **Evaluación:**
  - La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:
    - Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
    - Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.
  - Para la elaboración de la evaluación 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 por 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.

## XII. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

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

Además de las personas firmantes, la Comisión de seguimiento contará con el apoyo de dos asesoras que cuentan con extensa formación en perspectiva de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para el correcto seguimiento del Plan de Igualdad.



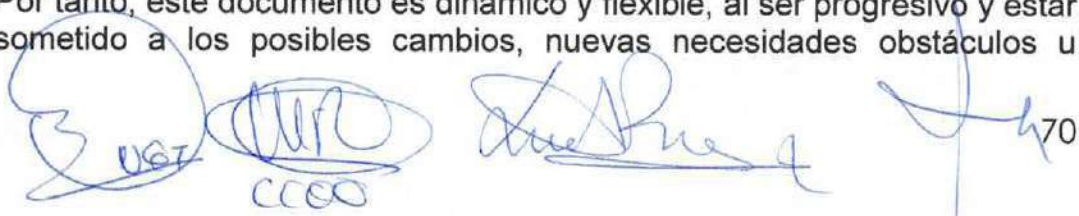
- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**
  - Reunirse como mínimo cada seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
  - Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
  - En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
  - Realizar un informe de seguimiento anual, la evaluación intermedia y la evaluación final.

## XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

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

Handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right: a large scribble with 'UGT' written below it; a signature with 'CCOO' written below it; a signature; and a signature with '70' written to its right.



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, constanding así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 16 de enero de 2023.

Por parte de la representación de la entidad:

Fdo.

Gabriela López Neyra  
Presidenta SIRA

Luna Arroyo del Río  
Trabajadora SIRA

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

Fdo.

Mercedes Romero Martín  
Representante CC. OO

Pedro Gómez Iglesias.  
Representante UGT

