

Plan de igualdad

2021-2025



FINANCIADO Y ASISTENCIA TÉCNICA:

PAZ
CON DIGNIDAD

SUBVENCIÓN 0,7% IRPF:



Comunidad
de Madrid

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Índice

I. Introducción	3
II. Partes que conciertan el plan de igualdad	7
III. Ámbito personal, territorial y temporal.....	8
IV. Principales resultados del diagnóstico	9
V. Resultados de la auditoría salarial.....	19
VI. Ejes de actuación	23
VII. Objetivos del plan de igualdad.....	30
VIII. Medidas de actuación.....	33
EJE 1: Proceso de selección y contratación	33
EJE 2: Clasificación profesional	36
EJE 3: Formación.....	38
EJE 4: Promoción profesional	43
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	44
EJE 6: Infrarrepresentación femenina	47
EJE 7: Retribuciones.....	49
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	50
EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	53
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista.....	56
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	58
EJE 12: Violencia de género	68
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género.....	69
IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación	71
X. Calendario.....	73
XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	86
XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad	87
XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación del mismo.....	88

I. Introducción

Nombre o razón social	PAZ CON DIGNIDAD
NIF	G-81375479
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	17/12/1995
Sector de actividad	Cooperación al desarrollo
Dimensión de la entidad	22 personas trabajadoras (9 hombres y 13 mujeres) Facturación: 1.196.659,76€ Centros de trabajo: 8
Domicilio social	Montera 34-1º of.3
Municipio	Madrid
Teléfono	915233824
Correo electrónico	pazcondignidad@pazcondignidad.org
Página web	https://www.pazcondignidad.org/

La Asociación PAZ CON DIGNIDAD (PcD) es una organización sin ánimo de lucro que trabaja en el ámbito de la solidaridad internacional, los derechos humanos, la cooperación, la investigación, la educación y la comunicación transformadora.

El **objetivo** principal es contribuir a crear unas relaciones internacionales justas y solidarias que propicien un desarrollo equitativo a nivel global. Para ello, la asociación trata de incidir social y políticamente con iniciativas que generen una conciencia crítica acerca del actual modelo de desarrollo, por considerarlo injusto y causante de profundas desigualdades, proponiendo alternativas para su transformación.

Las áreas de trabajo para llevar a cabo esta incidencia son la **Cooperación**, la **Solidaridad en red**, y la **Comunicación y Educación para la transformación social**. Esta última incluye la publicación de obras propias, la sensibilización, la comunicación y la investigación a través del Observatorio de Multinacionales en

américa Latina-OMAL, Tantaka.TV y el Blog de Pueblos en El Salto, además de diversos proyectos sobre feminismos en los diferentes territorios.

PcD desarrolla las siguientes **Áreas de Trabajo**:

- Cooperación Internacional y Ayuda Humanitaria: se promueve una cooperación crítica para un desarrollo transformador con un **enfoque de derechos** encaminada a la construcción de la paz, la defensa de la justicia social global y la lucha contra las desigualdades. Nuestra meta es la de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y su dignidad como seres humanos. Las acciones y proyectos que se apoyan desde PcD en Colombia, El Salvador, Nicaragua, Guatemala, Senegal y Palestina y en los diferentes sectores de intervención, se alejan del asistencialismo, por lo que acompañan e impulsan procesos de empoderamiento y soberanía de las comunidades con el propósito de crear bienestar y mejorar la calidad de vida de las personas a partir de estrategias sostenibles de transformación.
- Observatorio de Multinacionales en Latinoamérica-OMAL: se lleva a cabo trabajos de investigación e incidencia social y política en torno a la *lex mercatoria* y los tratados comerciales, políticas de internacionalización empresarial y alternativas al poder corporativo. A partir de las investigaciones se elaboran publicaciones y se organizan actividades de sensibilización y formación, todo ello en coordinación con organizaciones sociales, políticas y sindicales, instituciones, universidades, ONG y centros de estudios del Estado Español y Latinoamérica.
- Solidaridad en Red: PcD participa en diferentes foros y plataformas sociales, así como en espacios activos por la defensa de los servicios públicos y por la abolición de la deuda externa. Forma parte de redes de solidaridad e incidencia política junto a colectivos sociales y ONGD de solidaridad con los pueblos en lucha, especialmente aquellas que favorecen procesos de paz en Palestina y Colombia, y las de apoyo a los colectivos y personas defensoras de los derechos sociales, humanos y medioambientales en diferentes territorios de Latinoamérica, enfrentados a intereses de multinacionales en proyectos energéticos, hidráulicos, mineros, etc. Participa en varias Coordinadoras y grupos de trabajo de ONGD estatales y autonómicas, donde desempeñamos distintas funciones y responsabilidades.
- Comunicación transformadora: entendiendo la comunicación desde su papel fundamental en el rol de actor político, en la construcción de una ciudadanía crítica y en el fortalecimiento de las organizaciones y movimientos sociales con los que se posiciona PcD. La comunicación se convierte en un proceso de acción solidaria que contribuye a potenciar el tejido social, la participación y a visibilizar la diversidad de colectivos y

movimientos sociales del Estado Español y de otras partes del mundo, así como sus luchas, sobre todo en aquellos lugares y momentos históricos donde la voz y la palabra son negadas.

- Educación para la transformación social: PcD trata de poner en valor la defensa de los valores universales como la solidaridad, la paz, la libertad y la justicia social. Así, a través de las iniciativas de educación y ciudadanía global, se persigue fortalecer el tejido asociativo y la capacidad de este para movilizarse e incidir social y políticamente. Los procesos de educación se plantean desde el análisis crítico que aportan el **feminismo** y la **interculturalidad**, impulsando estrategias en la ciudadanía para desafiar el modelo capitalista y patriarcal. Con este objeto, PcD impulsa acciones de formación, sensibilización, edición de materiales divulgativos, publicaciones, artículos de prensa, charlas-coloquios y recursos online destinadas a abordar todas aquellas cuestiones relacionadas con el cumplimiento de los derechos humanos, derechos de las mujeres, desigualdad, injusticia social y medioambiente.

Paz con Dignidad tiene como **misión** promover la solidaridad y la defensa de los Derechos Humanos en el mundo para impulsar políticas que se dirijan a la mejora de la Justicia Social y la Igualdad económica, social y de género a escala planetaria.

Como **visión**, PcD considera que la globalización neoliberal ha creado un sistema insostenible e injusto. La organización entiende el desarrollo de manera global, reconociendo las interdependencias entre las distintas zonas y pueblos, y busca una transformación estructural, política, social, económica y personal.

Los **valores** de PcD son:

- Soberanía personal
- Justicia:
 - o Coherencia
 - o Solidaridad y apoyo mutuo
- Igualdad
 - o Equidad de género
 - o Diversidad cultural
 - o Participación horizontal
- Libertad
- Respeto al medioambiente

• **Ámbito de actuación**

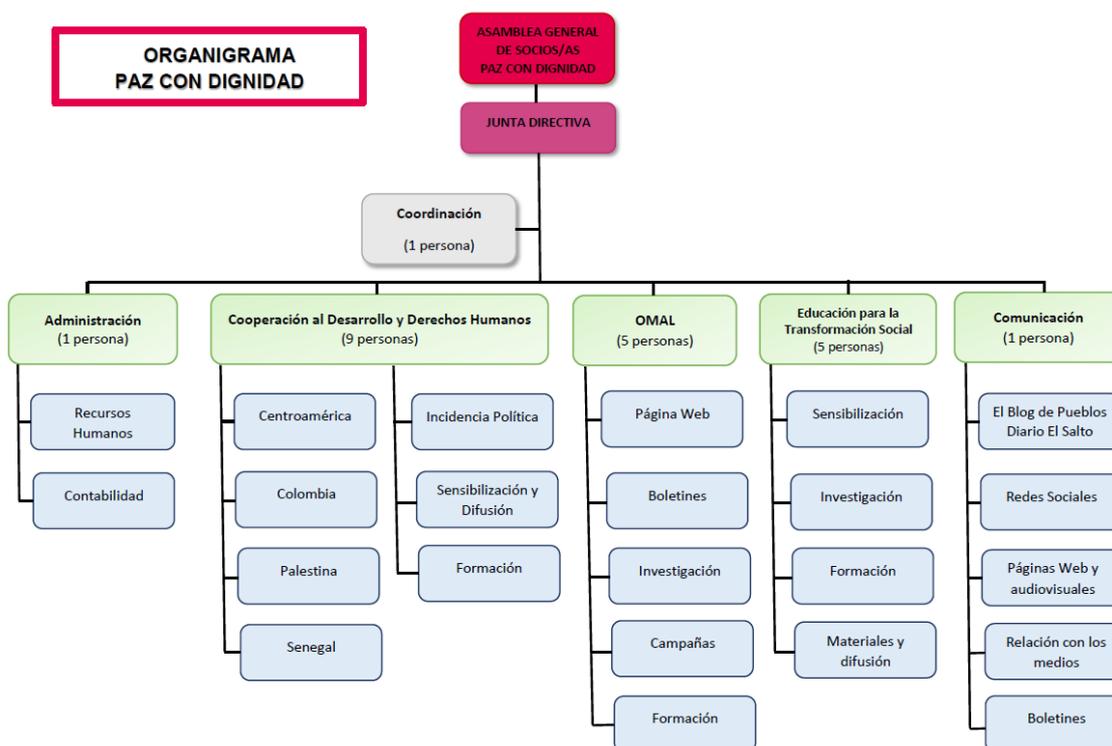
PcD tiene como ámbito de actuación la cooperación al desarrollo, la solidaridad internacional, la investigación, la comunicación, los Derechos Humanos y la educación transformadora.

• **Dispersión geográfica**

PcD actúa a nivel estatal e internacional, contando con los siguientes centros de trabajo:

- Sede central en Madrid
- Observatorio de Multinacionales en América Latina: sede de Madrid y sede de Euskadi.
- Educación para el Desarrollo: sedes de Andalucía, Extremadura, Euskadi.
- Cooperación: delegaciones en Centroamérica (El Salvador, Nicaragua y Guatemala), Colombia, Palestina y Senegal.

• **Organigrama**



II. Partes que conciertan el plan de igualdad

PcD a 1 de marzo de 2021 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el día 2 de marzo de 2021 una Comisión Negociadora, conformada por 4 personas: 2 representantes de la entidad y 2 personas del equipo técnico.

Previamente, en ausencia de Representación Legal de las personas Trabajadoras, PcD emprendió una comunicación con los sindicatos más representativos para incluir la representación sindical en el proceso de negociación del plan de igualdad. No obstante, en el plazo de diez días ningún sindicato respondió a la convocatoria, quedando conformada la comisión por parte de dos representantes de la entidad y dos personas trabajadoras.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** la implementación de un Plan de Igualdad, que contará con un diagnóstico negociado de la situación de partida, con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, además de medidas específicas para la promoción de la igualdad y no discriminación, junto a un sistema de seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento de todo ello conforme al RD 901/2020.

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad se ha recogido el Reglamento en el que se acuerda el procedimiento de negociación, así como las funciones, siendo estas:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.

- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cada **4 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

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

III. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de **PcD**.

El 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 abarcará al equipo correspondiente a todos los centros de trabajo en los que el equipo desempeñe actividad (tanto a nivel regional como internacional):

Sede central en Madrid. C/ Montera, 34 - 1º planta, oficina 3, 28013, Madrid.

Sede de Euskadi. C/ Gardoki, 9, 5ºD. 48008 – Bilbao.

Sede de Andalucía. C/ Pintor Monserrat, Local s/n (frente al portal 3), 14006, Córdoba.

Sede de Extremadura. C/ José Luis Cotallo, 3, planta baja, 10001. Cáceres.

Sede de Asturias. Avda de Portugal 67-5ºB 33207 Gijón.

Sede de Castilla la Mancha. Travesía Gregorio Ramírez, 2-local (Librería Taiga). 45003 Toledo.

Sede de Catalunya. Ronda General Mitre, 206 Ático 08006 Barcelona

Sede de Galiza. Rúa Roberto Vidal Bolaño, 5-2ºB. Santiago de Compostela. 15705 A Coruña.

Sede de Illes Balears. Balears Carrer Nord, nº 60 – Portocolom 07670 – Mallorca.

Sede de Castilla y León. C/ Primero de mayo 13-4ºB 24008 León.

Sede del País Valenciá. C/ Godofredo Buenos Aires, 22-esc. G, 6ºF. 12005 Castellón.

Delegación de Colombia. Calle 19 No. 4-88. Oficina 501. Bogotá, D.C

Delegación de Palestina. Al Bireh- Sateh Marhaba. Fardan Street. Ramallah (West Bank).

Delegación de Centroamérica. Pasaje Peatonal PG E-10, apto. # 58, Residencial San Luis 2, San Salvador, El Salvador.

Delegación de Senegal. HLM Néma, 228 Ziguinchor, Senegal.

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

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 22/12/2021 al 23/12/2025.

IV. Principales resultados del diagnóstico

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

Datos del personal



El equipo técnico está conformado por 12 trabajadoras y 9 trabajadores, por lo que hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres. El 57,1% de la plantilla son mujeres y el 42,9% son hombres.

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena contratada directamente por PCD.

En cuanto al tipo de contrato, la mayoría de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo (71,4%), seguido de un 28,6% con un contrato temporal a tiempo completo. Por lo tanto, se identifica mayoritariamente una estabilidad en la contratación del equipo de profesionales.

Del total de trabajadoras, un 58,3% tiene contrato indefinido, mientras que un 41,7% tiene contrato temporal. En cuanto a los trabajadores, el 88,9% tiene contrato indefinido y el 11,1% restante, contrato temporal.

Por tanto, la temporalidad tiene un mayor impacto en las trabajadoras. Se puede ver, además, cómo hay una mayor presencia de mujeres en el equipo con contratación temporal, conformado en un 83,3% por trabajadoras y en un 16,7% por trabajadores. Este resultado es un reflejo de la feminización en el sector de la cooperación, siendo mujeres todas las personas expatriadas, puestos que tienen asociada la temporalidad.

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



Según el Marco de Relaciones Laborales de PcD, la duración máxima de la jornada normal de trabajo es de 35 horas semanales, presentando jornada completa todo el equipo de profesionales.

Toda la plantilla cuenta con una distribución de jornada de mañana y tarde, de lunes a viernes, teniendo en cuenta que toda persona trabajadora tiene flexibilidad horario según sus necesidades para conciliar.

Cabe señalar que no hay ninguna persona en la plantilla con turnicidad o nocturnidad

Antigüedad



Un 66,7% de las trabajadoras llevan entre 1 y 5 años formando parte de PcD, mientras que un 25% tiene entre 5 y 10 años de antigüedad, y el 8,3% restante, entre 10 y 20 años.

Los trabajadores se distribuyen en un 22,2% en el tramo de entre 3 y 5 años de antigüedad; un 44,4% entre los 5 y 10 años; otro 22,2% en el tramo de entre 10 y 20 años; y, por último, un 11,1% lleva más de 20 años trabajando en la entidad.

Nivel de formación



Con respecto al nivel de formación o nivel educativo del equipo de profesionales, cabe destacar que el 100% de la plantilla cuenta con formación universitaria. Un trabajador, además, cuenta con estudios de especialización. Por tanto, se trata de un equipo muy cualificado.

Discapacidad y nacionalidad



Sólo hay presencia de personal con nacionalidad extranjera en el grupo de las trabajadoras, con una profesional.

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

Selección y contratación



PAZ CON DIGNIDAD actualmente dispone de un documento marco de referencia para regular internamente las relaciones laborales de la organización.

En la publicación de ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo y se evita reproducir sesgos de género en los contenidos de estas. Para ello, se utiliza una guía de Ecologistas en Acción como referente.

Todo el equipo de trabajo recibió en diciembre de 2018 una formación sobre feminismos. Además, la Comisión Feminista comparte, de forma sistemática, formación e información. Además, forma parte de los equipos de coordinación, aunque no de los procesos de selección de personal concretamente. No obstante, se reconoce que persisten algunos sesgos de género de manera inconsciente.

La entidad no observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en la entidad. Sí que identifica la masculinización de las áreas de Administración y OMAL, aunque no se señala ninguna razón interna que haya fomentado que se produzca esta distribución. Por otro lado, también se reconoce una mayor presencia de mujeres en el área de cooperación, concretamente, en el personal expatriado, compuesto totalmente por mujeres. La asociación recibe un mayor número de candidaturas de mujeres que aplican a estos puestos, con una mejor adecuación de sus perfiles al puesto, teniendo en cuenta también la mayor implicación en general de las mujeres en el ámbito de la solidaridad internacional y voluntariado.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

No hay grandes diferencias entre la distribución de las trabajadoras y de los trabajadores según sexo y nivel jerárquico. Cabe destacar que el nivel de Coordinación de Delegación está conformado únicamente por trabajadoras (2 mujeres). Aclaramos que esto hace referencia a las delegaciones de cooperación en el exterior que integran a más de una persona, en este caso: Centroamérica y Colombia; habiendo una presencia equilibrada en el resto de los niveles jerárquicos que estructuran la entidad.

Según área, la mitad de las trabajadoras forman parte del equipo de Cooperación, un 25% se sitúa en el área de Educomunicación, un 16,7% en OMAL y la trabajadora restante se sitúa en Administración. En cuanto a los trabajadores, un tercio de este grupo forma parte del equipo de Educomunicación, otro tercio se sitúa en OMAL, mientras que los tres trabajadores restantes se distribuyen en Administración, Cooperación y Coordinación.

Según grupo profesional, la mayoría de las trabajadoras (91,7%) tienen asignado el Grupo II, mientras que el 55,6% de los trabajadores tienen asignado este grupo. En el Grupo I se sitúa el 44,4% de los trabajadores y el 8,3% de las trabajadoras. Por tanto, hay una mayor presencia de trabajadores en el Grupo I (80% hombres y 20% mujeres).



Según puesto de trabajo, el 41,7% de las trabajadoras son expatriadas en el área de Cooperación y un 25% son EpTS – técnicas en sedes autonómicas. Dos trabajadoras son responsables de proyectos/investigación en OMAL, mientras que las dos trabajadoras restantes desempeñan los puestos de Comunicación y de Técnica en sede.

En lo que respecta a los trabajadores, la mayor concentración se sitúa en el puesto de EpTS – técnicos en sedes autonómicas (33,3%), seguido del puesto de coordinación de cada sede en OMAL (22,2%). Los trabajadores restantes se distribuyen en los puestos de responsables de proyectos/investigación en OMAL, Técnico en sede (Cooperación), Administración – RRHH y contabilidad y en Coordinación general.

Según centro de trabajo, la mayoría de los trabajadores (88,9) se sitúa en los centros de Madrid y Euskadi, habiendo un trabajador en Andalucía. En cuanto a las trabajadoras, un 25% de estas desarrollan su actividad en Madrid. Dos trabajadoras tienen su centro de trabajo en Extremadura y otras dos trabajadoras en Centroamérica. Las cuatro trabajadoras restantes se sitúan en Palestina, Senegal, Andalucía y Euskadi.

Formación

PcD no cuenta con un Plan de Formación formal. No obstante, sí que se desarrollan encuentros anuales, celebrados en diciembre, donde se propone una formación anual de forma colectiva y, en cada área, con el acompañamiento de la persona responsable de las mismas. Esta formación está dirigida a las personas que conforman los equipos, desarrollando así una formación interna continua.

Para la comunicación y publicación de la oferta formativa se utiliza el correo electrónico y el canal de Telegram. Para ello, se aplica el lenguaje inclusivo y se trata de evitar la reproducción de sesgos de género.

Debido al cambio de horario con Latinoamérica, las formaciones se realizan fuera del horario laboral, con el objeto de facilitar la participación de las compañeras y compañeros que desarrollan su actividad en Latinoamérica. Por otro lado, se persigue fijar los horarios de las sesiones formativas según las disponibilidades de las personas que tienen cargos de cuidados, para facilitar la conciliación.



Al existir una flexibilidad horaria en los puestos de trabajo, las horas trabajadas o de formación que se realizan fuera del horario laboral, son compensadas posteriormente según conveniencia de cada persona trabajadora.

En diciembre de 2018, la entidad organizó una formación sobre Feminismos, dirigida a todo el personal y donde se abordaron aspectos fundamentales sobre igualdad de oportunidades.

Además, la delegación de Euskadi de la entidad participó en 2017 en un proceso de cambio organizacional pro-equidad de género financiado por el Gobierno Vasco, influyendo en las dinámicas y estrategias del resto de la entidad.

En los últimos años ha habido una participación equilibrada de mujeres y hombres en las formaciones, independientemente de los contenidos abordados. Cabe destacar que todo el equipo ha recibido formación sobre feminismos.

Promoción profesional



PAZ CON DIGNIDAD no cuenta con ninguna metodología estándar de evaluación de personal, ni existen planes de carrera ni estrategias de gestión o retención del talento.

Para la retención del talento, se trata de aportar sistemas de

estabilidad laboral a las personas trabajadoras. Sin embargo, no se ha abordado abiertamente esta reflexión en el marco de la entidad.

Las personas que conforman cada área de trabajo y la Coordinación Sectorial de trabajadores/as son quienes proponen e intervienen en los procesos de promoción, siendo la Junta Directiva quien toma la última decisión. Algunas de estas personas cuentan con formación en materia de igualdad de género.

Por otra parte, las responsabilidades familiares podrían influir en los procesos de promoción dentro de la entidad, al no poder asumir dichas cargas. No obstante, desde la asociación se intenta considerar la flexibilidad horaria y las cargas de trabajo para compaginar el empleo y el trabajo de cuidados y reproductivo; aplicándose tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, siendo conscientes de que, en general, las tareas de cuidado recaen mayoritariamente en las mujeres.

Durante los tres últimos años, han promocionado un total de 8 personas, siendo un 50% mujeres y un 50% hombres.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial y retribuciones

La entidad no cuenta con un sistema de trabajo y rendimiento, trabajando por objetivos.

La asociación ha desarrollado medidas y pautas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital. Así, en marzo de 2020 se impartió una formación sobre Estrategias de Comunicación Segura, aunque no se trata de un protocolo de obligado cumplimiento. Asimismo, se cuenta con un documento con Recomendaciones para una Comunicación Segura de PcD, con aplicaciones y alternativas para garantizar la seguridad y la intimidad en el entorno digital.

Por otra parte, no hay medidas o pautas concretas para garantizar la desconexión digital. No obstante, sí que se promueve el respeto de los horarios laborales.

El teletrabajo en el área de cooperación ha estado presente desde hace muchos años, debido a que algunas delegaciones son unipersonales. Sin embargo, desde marzo de 2020 se ha implementado el trabajo a distancia. No existe un protocolo que regule el trabajo a distancia de forma interna.

El teletrabajo y el confinamiento aplicado a raíz de la pandemia causada por el COVID-19 a partir de marzo de 2020 ha afectado y ha tenido un impacto a las condiciones de trabajo y a la conciliación



de la vida personal, familiar y laboral, especialmente con los cuidados. Desde la asociación, se ha impulsado la flexibilidad horaria para facilitar esta conciliación.

Los criterios que se siguen en la entidad para establecer los distintos conceptos salariales, los aumentos salariales, así como la estructura salarial de la entidad son aquellos recogidos en el convenio colectivo de aplicación, siendo este el Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social. Tomando como referencia el convenio colectivo, se ha elaborado un marco de relaciones laborales propio de PcD. Así, los criterios son el desempeño, la antigüedad y las responsabilidades del puesto.

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

PCD, además de las medidas y derechos recogidos en la normativa vigente y en el convenio colectivo de aplicación, facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de las reducciones de jornada, flexibilidad de horarios, bolsa de horas o días de libre disposición, jornada coincidente con el horario escolar, teletrabajo, excedencias, jornada de verano.

La entidad señala que se utilizan estas medidas de forma equilibrada entre mujeres y hombres, asumiendo los hombres de la organización responsabilidades de cuidado. Por otra parte, también destaca que la reducción de la jornada laboral no afecta a la situación profesional.



Se dispone de unas pautas y forma de planificar específica para mejorar la gestión del tiempo durante las reuniones, estableciendo un orden del día de forma preliminar y acordando el horario de cierre de la reunión para no sobrecargar a las personas que participen y permitir, así, la conciliación, asegurando también la gestión eficiente del tiempo.

Hasta la fecha de realización del presente diagnóstico, no se ha desarrollado ninguna campañas o medida dirigida a fomentar la corresponsabilidad concreta. Sin embargo, en las formaciones y sesiones de trabajo sobre feminismos se ha trabajado y han ayudado a tomar conciencia de la importancia de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



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

Política Social



PcD desconoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, no habiéndose beneficiado de estos.

La organización no cuenta con programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.

Riesgos laborales y salud laboral



PcD cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, así como protocolos complementarios para hacer frente al COVID-19. Estos protocolos no incorporan una revisión desde la perspectiva de género.

Lenguaje y comunicación no sexista



La asociación ha elaborado un Plan Estratégico de Comunicación y Difusión, en el que se incluye la perspectiva de género y la creación y difusión de contenidos feministas y emancipadores; así como promover una comunicación democrático-participativo, tratando de establecer relaciones horizontales.

Con motivo del 8M y del 25N, además de sumarse a las reivindicaciones, acciones, resistencias y huelgas de los movimientos feministas, PcD elabora y publica comunicados propios y materiales audiovisuales de apoyo a la lucha feminista.

La asociación percibe que tiene una imagen, tanto interna como externa, que transmite los valores de igualdad de género. Cabe destacar que se entiende el eje de feminismos e igualdad de oportunidades como central en la asociación.

PcD hace uso del lenguaje inclusivo y no sexista, así como presta especial cuidado para no reproducir sesgos de género en la comunicación interna y externa. Se muestra material audiovisual donde aparecen mujeres protagonistas, rompiendo roles y estereotipos de género y con textos feministas críticos ante el sistema patriarcal.

Voluntariado

Las personas voluntarias de la entidad participan apoyando sobre todo dentro del Estado español, aunque actualmente también se cuenta con un voluntario en la delegación de Senegal.

Se dispone de un Plan de Voluntariado en el que se incorpora el enfoque de género, aunque no se mide el impacto de género.

La entidad no identifica diferencias entre la participación de mujeres y hombres en el equipo de voluntariado, por lo que no se observa la reproducción de posibles estereotipos de género en las actividades y durante las tareas que se realizan por parte de las personas voluntarias. Estos estereotipos son, además, trabajados entre todo el equipo de personas trabajadoras y voluntarias para evitar que las tareas estén influenciadas por mandatos de género.



Es preciso mencionar que el equipo de voluntariado también participa en proyectos y actividades específicas para la promoción de la igualdad de género y el apoyo a proyectos de organizaciones de mujeres en los países donde PcD trabaja.

Por parte en la asociación, también se trata de utilizar un lenguaje inclusivo para referirse al equipo de voluntariado. También en las publicaciones se cuida este lenguaje, evitando paternalismos. Cabe mencionar que la Comisión Feminista ha elaborado un kit de materiales para el uso del lenguaje inclusivo, estando a disposición del voluntariado.

En las formaciones sobre igualdad de género no se invitó al equipo de voluntariado, ya que estas actuaciones estaban dirigidas al personal profesional contratado.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad



PcD tiene trayectoria en la incorporación de la igualdad de género como principio en la gestión interna y externa de la organización. Así, se incluye la igualdad en los planes estratégicos, en el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, en la formación, etc. Además, la entidad desarrolló un documento que enmarcaba las actuaciones en materia de igualdad durante el periodo 2018 – 2021 (Política de Género). Este documento es el punto de partida para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad tras la aprobación del presente diagnóstico.

Toda esta trayectoria deriva también de la Estrategia de EpTS de PcD, en la que se dedica a los feminismos un ámbito específico prioritario de la asociación, aplicando el enfoque de género en la metodología y en los objetivos estratégicos.

Otra de las decisiones que se han acordado para la promoción de la igualdad de género es establecer la paridad en la participación de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones, como la Junta Directiva o la Comisión Sectorial y Territorial (CST). A la hora de representar a la entidad, se considera el aspecto de género para que también haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres, aunque aún persiste una tendencia en la que los hombres ocupen puestos de representatividad o coordinación/decisión con más frecuencia.

La Comisión Feminista también ha trabajado la incorporación de la perspectiva de género en las dinámicas internas, a través de herramientas de propias y elaboradas por otras organizaciones donde se incluyen indicadores y preguntas para la reflexión y cuestionamiento de las relaciones de género que se producen en las organizaciones del tercer sector. Cabe destacar la valoración que hace la propia entidad de la Comisión Feminista, indicando en el diagnóstico previo, elaborado antes de redactar la propuesta de Plan de Igualdad 2021-2023, el impacto transformador que ha tenido este grupo en la estructura y en la cultura organizativa.

Con el fin de incorporar el enfoque de género, desde la propia Comisión Feminista se ha redactado un guion para la revisión de los proyectos de la asociación, con preguntas, pautas e indicadores a tener en cuenta durante todo el proceso de gestión del proyecto (detección de necesidades, redacción, ejecución, seguimiento y evaluación). Además de este documento, se han generado herramientas y materiales de uso cotidiano para incluir la perspectiva de género.

Si se detectan necesidades específicas diferenciadas según sexo, se expresan y desde la Comisión Feminista se presta apoyo para realizar un análisis desde la perspectiva de género sobre procesos, protocolos, etc. Esta Comisión Feminista también ha iniciado un proceso de revisión de los documentos clave de la asociación: protocolo de acoso, planes estratégicos, planes de seguridad de los diferentes territorios, ...

En los proyectos, la perspectiva de género se ha aplicado teniendo en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, el lenguaje inclusivo y la diferenciación de experiencias en función de las vivencias según el sexo. Es preciso señalar que la mayoría de los proyectos de PcD están orientados principalmente a mujeres, tanto en las actuaciones de educación para la transformación social realizadas en el Estado español, como en las de cooperación en los diferentes territorios. También en todos los proyectos se incorporan objetivos e indicadores específicos para las mujeres.

De momento, la entidad no ha desarrollado una política específica en la que se tenga el compromiso con la igualdad y no discriminación de otras organizaciones proveedoras, suministradoras, financiadoras, etc. Sin embargo, de manera

informal, en el desarrollo de las actividades, se promueve la contratación de profesionales mujeres y se analizan las diferentes propuestas recibidas desde la perspectiva de género. También en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y orientación sexual se incluye el compromiso de la asociación por promover que las organizaciones con las que trabaja PcD adopten las medidas necesarias para prevenir y actuar ante el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

La entidad colabora con instituciones financiadoras estatales y regionales, así como con otras organizaciones de la sociedad civil en espacios de articulación feminista, realizando publicaciones, actuaciones de promoción de la igualdad, de lucha y prevención de las violencias machistas, apoyo a asociaciones y colectivos feministas locales, participación en marchas y manifestaciones, encuentros de mujeres, etc.

Violencia de género



La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género.

Tampoco el equipo encargado de la gestión de la plantilla cuenta con formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género.

No hay ninguna trabajadora en situación de violencia de género en la plantilla de la entidad.

Sin embargo, sí que se ha impartido una formación en 2018 para el personal trabajador de la asociación donde se incluía un análisis de la violencia sistémica patriarcal hacia las mujeres.

Por otro lado, desde el Área de Educación para la Transformación Social se realiza actuaciones de sensibilización hacia el exterior con estos contenidos.

V. Resultados de la auditoría salarial

La entidad rige sus salarios por lo determinado en el **Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social**.

Según el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

"A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de **transparencia**

retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la **identificación de discriminaciones**, en su caso, tanto **directas como indirectas**, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los **registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo** de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el **derecho de información de las personas trabajadoras**".

Por otro lado, en el artículo 7 del citado Real Decreto, se recoge la normativa en relación a la auditoría salarial,

"Las empresas que elaboren un **plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo."

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. Para el desarrollo del sistema de valoración de puestos de trabajo se han diseñado factores que permiten, desde los principios de adecuación, totalidad y objetividad, describir cada puesto de trabajo y asignar un valor ponderado a cada categoría que conforma cada uno de los factores. Se han clasificado los factores en los bloques: conocimientos y aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

La siguiente tabla presenta los factores de cada uno de los bloques, así como la ponderación asignada a cada uno de estos:

CONOCIMIENTOS Y APTITUDES	35,0	Formación reglada	20
		Formación no reglada	5
		Experiencia remunerada	20
		Experiencia equipo voluntariado en la organización	0
		Experiencia voluntariado 3er sector (otras organizaciones)	15
		Competencias digitales	15
		Competencias en Habilidades Sociales	15
		Competencias en Habilidades de Cuidado y Atención	5
		Idiomas	5
		TOTAL	100,0
ESFUERZO	20,0	Postura	15
		Esfuerzo mental	30
		Esfuerzo emocional	25
		Trabajo con pantallas	20
		Riesgo de accidente o riesgos físicos	10
		TOTAL	100,0
RESPONSABILIDAD	35,0	Complejidad técnica de las tareas	10
		Autonomía	10
		Toma de decisiones estratégicas	10
		Puestos de dirección	15
		Número de personas bajo su responsabilidad	10
		Dirección de programas según nº de personas beneficiarias	10
		Presupuesto gestionado y manejo de fondos	10
		Coordinación de proyectos	15
		Confidencialidad	5
		Atención a personas usuarias y beneficiarias	5
TOTAL	100,0		
CONDICIONES DE TRABAJO	10,0	Disponibilidad para viajar	20
		Trabajo en fines de semana y festivos	10
		Disponibilidad horaria	20
		Peligrosidad	20
		Polivalencia o definición extensa de obligaciones	30
		TOTAL	100,0
TOTAL BLOQUES	100,0		

En la siguiente tabla se presentan los resultados del sistema de valoración de puestos de trabajo llevado a cabo, valorando los 10 puestos diferentes que estructuran la plantilla de PcD:

ID	Puesto	Grupo	TOTAL PUNTOS
P001	Junta Directiva	Grupo 1	51,55
P002	Coordinación general	Grupo 1	60,15
P003	Administración - RRHH y contabilidad	Grupo 2	58,79
P004	Cooperación - Técnico/a en sede	Grupo 2	75,32

P005	Cooperación - Expatriadas	Grupo 2	69,33
P006	OMAL - Coordinación de cada sede	Grupo 1	66,97
P007	OMAL - Responsables de proyectos/investigación	Grupo 2	61,46
P008	EpTS - técnicas en sedes autonómicas	Grupo 2	66,65
P009	Comunicación	Grupo 2	54,10
P010	Coordinación Sectorial y Territorial (CST)	Grupo 2	46,45

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del software estadístico SPSS. En este documento se recogen los principales resultados del diagnóstico realizado, se incluye en el ANEXO II en formato Excel toda la información recogida. El periodo de referencia de los datos es el del 01/01/2020 al 31/12/2020.

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.

- Complementos salariales y percepciones extrasalariales

Hay asignados ocho tipos de complementos en la plantilla de PcD. En la siguiente tabla se incluye un resumen con el número y distribución porcentual de las personas que perciben cada tipo de complemento, desagregado por sexo:

			% sobre el total de personas que perciben la cuantía		% sobre el total de mujeres y hombres de PcD	
H	M	T	% H	% M	% H	% M

ANTIGÜEDAD	9	12	21	42,9%	57,1%	100,0%	100,0%
PLUS COOPERANTE	0	5	5	0,0%	100,0%	0,0%	41,7%
AD PERSONAM	9	7	16	56,3%	43,8%	100,0%	58,3%
PLUS RESIDENCIAL	0	5	5	0,0%	100,0%	0,0%	41,7%
PLUS TRANSPORTE	9	7	16	56,3%	43,8%	100,0%	58,3%
PLUS REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	8	7	15	53,3%	46,7%	88,9%	58,3%
PLUS PALESTINA	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	8,3%
EXPERIENCIA PROFESIONAL	9	7	16	56,3%	43,8%	100,0%	58,3%

Por tanto, los pluses de cooperante, residencial y el correspondiente a Palestina son percibidos únicamente por trabajadoras que desempeñan el puesto de cooperante, tratándose de complementos aplicados según las características y condiciones de trabajo asociadas al puesto.

El resto de complementos son percibidos por un número equilibrado de mujeres y hombres, aunque si se calcula el porcentaje de personas que percibe cada complemento sobre el total de la plantilla se puede apreciar cómo el 100% de los trabajadores percibe los complementos de antigüedad, ad personam, transporte y por experiencia profesional, mientras que este porcentaje es del 58,3% para las trabajadoras, salvo en el caso del complemento de antigüedad que es percibido por el 100% de la plantilla.

- Salario base efectivo y equiparado y valor hora ordinaria de trabajo

En primer lugar, se ha calculado la **media del salario base efectivo**, proporcional al porcentaje de jornada y el número de meses trabajados, es decir, considerando las cuantías efectivamente percibidas durante el periodo analizado.

Asimismo, se ha calculado **la media del salario mensual, equiparado y proporcional a la jornada de trabajo realizada**, calculada teniendo en cuenta las cuantías percibidas a diciembre de 2020 y que permite realizar una comparativa sin que afecte la proporcionalidad de las jornadas parciales.

Es preciso destacar que durante el año 2020 hubo 3 trabajadoras que no trabajaron los 12 meses del año, lo cual tiene un impacto en la comparación entre mujeres y hombres del salario base efectivo percibido en 2020.

Además, una de las trabajadoras inició, por voluntad de la propia trabajadora, una reducción de jornada en marzo de 2020, por lo que durante 9 meses del periodo analizado tuvo su jornada reducida, realizando un 72% de jornada.

Hay que tener en cuenta el número de meses trabajados y el porcentaje de jornada realizado, ya que tienen un impacto en las percepciones salariales.

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

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

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

Analizando los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el total de las trabajadoras (12 mujeres) y el total de trabajadores (9 hombres), se observa que hay una mayor percepción salarial por parte de los trabajadores en cuanto al salario base efectivo y el salario base efectivo con complementos en 2020, así como en el salario mensual equiparado y proporcional a la jornada. No obstante, esta diferencia no supera el 25% en ninguna de las cuantías mencionadas.

Calculada la brecha salarial de género, los resultados muestran una brecha salarial a favor de los trabajadores del 16,1% en el salario base efectivo y de 21,8% en el salario base efectivo con complementos.

Por tanto, en los complementos se identifican diferencias entre mujeres y hombres. Existen brechas a favor de los trabajadores en los conceptos de complemento de antigüedad (33%), ad personam (67,4%), plus de transporte (54,1%) y experiencia profesional (45,5%).

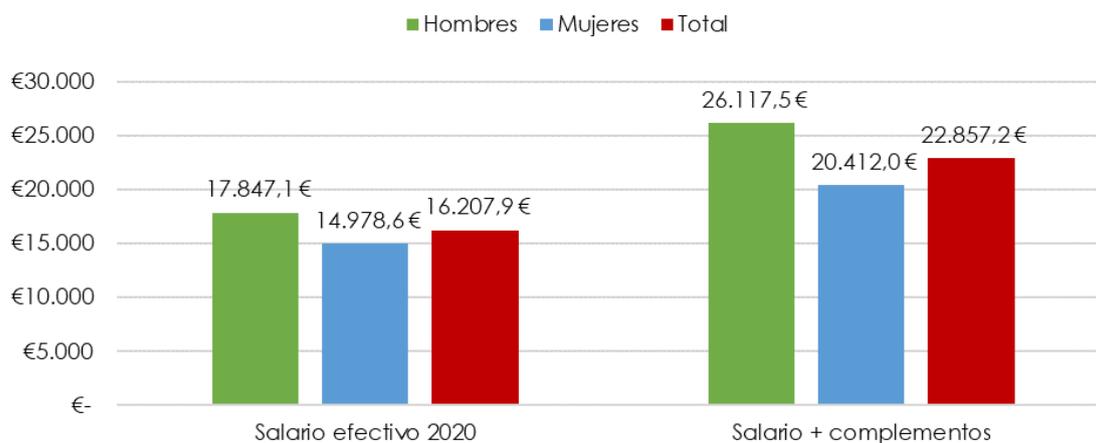
En el salario base mensual proporcional a la jornada (diciembre 2020), la brecha se reduce hasta el 6,2% a favor de los trabajadores. En el caso del salario base mensual equiparado, la brecha es del 3,9%, también a favor de los trabajadores.

Estas brechas son fruto de:

- Como se ha mencionado anteriormente, 3 trabajadoras no trabajaron durante los 12 meses analizados. Además, una trabajadora tuvo su jornada reducida durante 9 de estos meses.
- Existen diferencias en la percepción de complementos salariales, especialmente el complemento ad personam, en todos los niveles jerárquicos.
- El puesto de Junta Directiva y Coordinación General está ocupado por un hombre, el cual tiene asignada una mayor cuantía en concepto de complementos salariales (ad personam, Plus representación institucional, etc.). Es preciso aclarar que el complemento ad personam percibido no corresponde con el desempeño del puesto de Coordinación General. El desempeño de las funciones de Coordinación General ha sido temporal, ya que se trata de un órgano colegiado. Por otra parte, la Junta Directiva ha sido siempre colegiada y ha estado compuesta por al menos 2 personas, siendo habitualmente 3 personas.

Gráfico 1

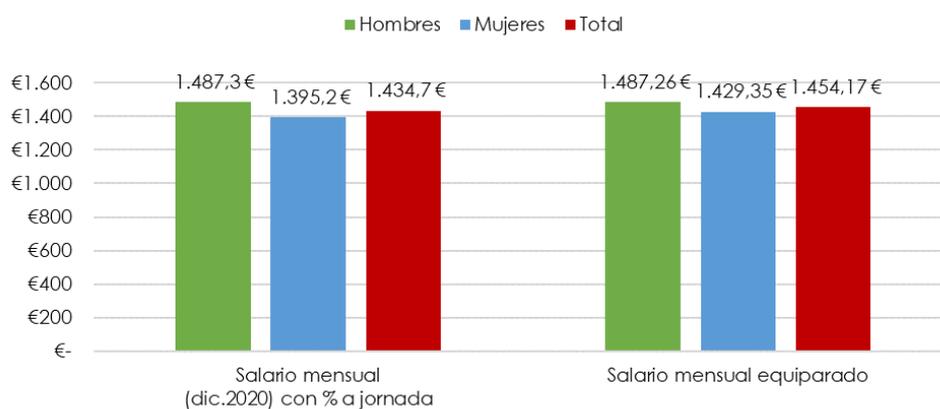
Salario base y salario con complementos - Media



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por PAZ CON DIGNIDAD

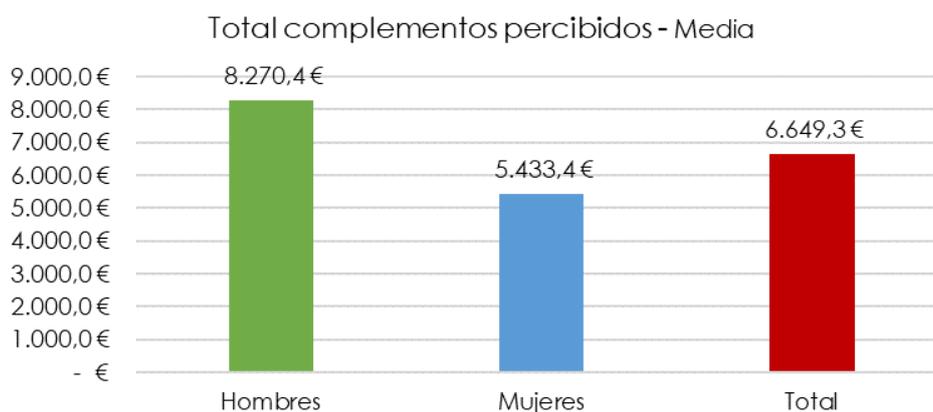
Gráfico 2

Salario mensual y salario mensual equiparado - Media



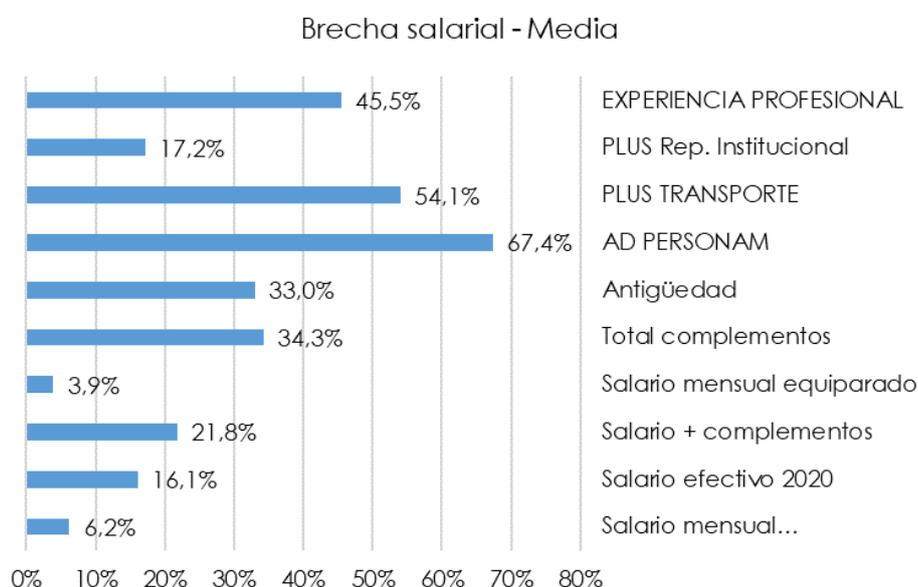
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por PAZ CON DIGNIDAD

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por PAZ CON DIGNIDAD

Gráfico 4

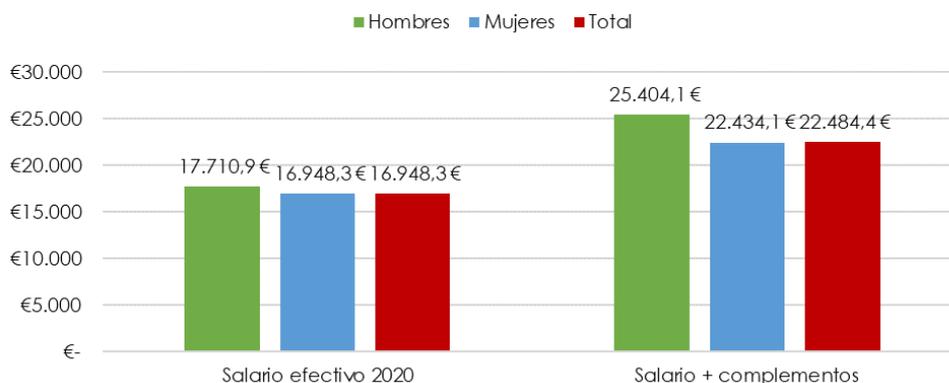


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por PAZ CON DIGNIDAD

En cuanto al análisis de la **mediana**, los resultados muestran una situación similar, viéndose reducida la brecha salarial en todos los conceptos. Por encima del 25%, se detecta una brecha en el plus de representación institucional, siendo a favor de los trabajadores (66,7%).

Gráfico 5

Salario base y salario con complementos - Mediana



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por PAZ CON DIGNIDAD

Gráfico 6

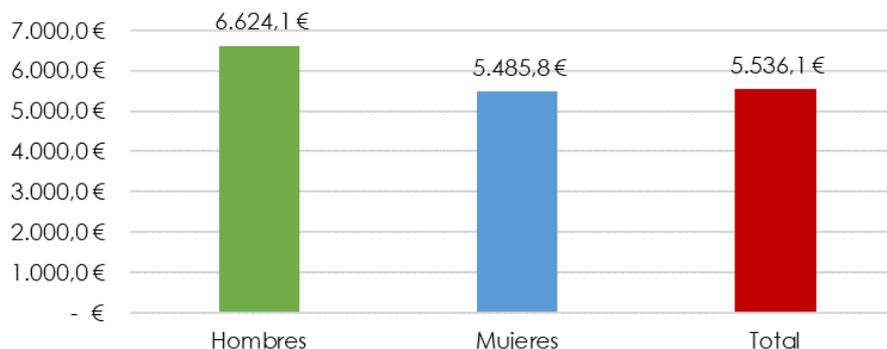
Salario mensual y salario mensual equiparado - Mediana



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por PAZ CON DIGNIDAD

Gráfico 7

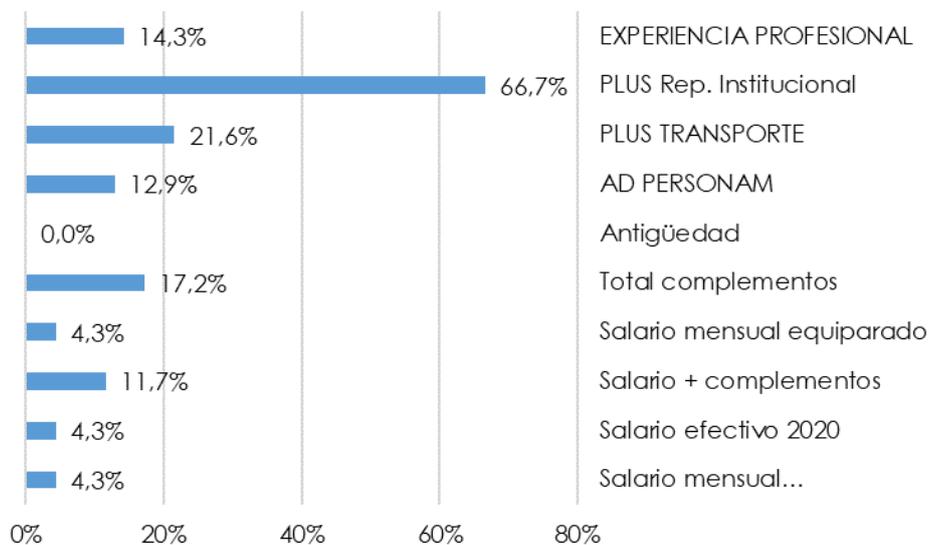
Total complementos percibidos - Mediana



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por PAZ CON DIGNIDAD

Gráfico 8

Brecha salarial - Media



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por PAZ CON DIGNIDAD

Esta auditoría tendrá una vigencia de 4 años a partir, por lo que se extenderá hasta julio de 2025.

VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **PCD** 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, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres
6	Infrarrepresentación femenina
7	Retribuciones
8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10	Lenguaje y comunicación no sexista
11	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
12	Violencia de género
13	Salud laboral desde la perspectiva de género

VII. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Transformar Paz con Dignidad en una organización feminista, tanto en su estructura y cultura organizativas como en los proyectos y acciones que realiza. Para ello, se persigue garantizar un acceso, participación y responsabilidad equitativos entre mujeres y hombres dentro de la organización; así como iniciar y acompañar procesos y proyectos desde una perspectiva feminista.

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).

- **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, concienciar y profundizar con contenidos sobre igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo órganos de gobierno y voluntariado.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

- **Promoción profesional**

Objetivos:

- 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.

- 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 del equipo.

- **Retribuciones:**

Objetivo:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.

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

Objetivos:

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

- **Lenguaje y comunicación no sexista:**

Objetivos:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.

- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

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

Objetivos:

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

- **Violencia de género**

Objetivos:

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

- **Salud laboral desde la perspectiva de género**

Objetivos:

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

VIII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Seguir trabajando para establecer procedimientos de selección de personal y de gestión de RRHH bajo el principio de equidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar el sexismo en la selección de personal. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación Colegiada Responsable de Área geográfica o delegación				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de procedimientos de selección y gestión de personal desde el enfoque feminista. Valoración del uso de los procedimientos elaborados (manuales, plantillas, etc.). 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

1.2.	Seguir haciendo uso del lenguaje no sexista y evitando sesgos de género a través del uso de plantillas de publicación de ofertas con enfoque no sexista.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar un lenguaje no sexista en la publicación de ofertas de empleo 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Coordinación Colegiada				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de ofertas publicadas utilizando la plantilla, sobre el total de ofertas. 				
Recursos necesarios	Plantilla de publicación de ofertas. Equipo responsable.				

1.3.	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. • % de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados. • % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a). 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado. Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo. 				
Recursos necesarios	Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

2.2.	Elaboración de un organigrama interno con los mecanismos de toma de decisiones y responsabilidades (conjuntamente con la Junta Directiva)				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva CST Comisión Feminista				
Temporización	2021	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"> Organigrama actualizado anualmente 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 3: Formación

3.1. Formar a la Comisión Feminista en técnicas de fortalecimiento organizacional desde perspectivas feministas.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar las capacidades del equipo humano de Paz con Dignidad sobre teorías, agendas y prácticas feministas, desde una perspectiva decolonial, con la intención de que estas permeen nuestra acción política 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X			
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas formadas desagregado según sexo. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> Valoración en puntuación media Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas 				
Recursos necesarios	Presupuesto (en el caso de no ser gratuita) Formador/a Equipo responsable				

3.2.		Organizar encuentros virtuales periódicos de intercambio de experiencias feministas entre el equipo de trabajo; así como reservar un espacio feminista específico en los encuentros anuales de PcD, abordando diferentes ámbitos (comunicación, alianzas, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Generar espacios de debate y reflexión internos sobre cuestiones feministas 					
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Coordinación Colegiada Equipo técnico					
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025	
Año implantación	X	X	X	X	X	
Vigencia	X	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta		
Nivel prioridad					X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de encuentros realizados . Nº de personas participantes desagregado por sexo. Listado de aspectos abordados en los encuentros. Documento de propuestas y compromisos alcanzados en cada uno de los encuentros virtuales desarrollados. Documento de propuestas y compromisos alcanzados en los espacios feministas dentro de los encuentros anuales de PcD. 					
Recursos necesarios	Equipo responsable Aplicaciones para realizar encuentros virtuales y materiales y equipos para su desarrollo y conexión a internet.					

3.3.		Formación para las integrantes de la Comisión Feminista en resolución de conflictos y gestión de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o diversidad sexual.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. 					
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista					
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025	
Año implantación		X				
Vigencia		X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta		
Nivel prioridad					X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas formadas desagregado según sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas 					
Recursos necesarios	<p>Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>					

3.4.		Formación virtual para todo el equipo de trabajo sobre comunicación feminista.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. • Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género. 					
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista					
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025	
Año implantación			X			
Vigencia			X			
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta		
Nivel prioridad				X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas formadas desagregado según sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas 					
Recursos necesarios	<p>Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>					

3.5.		Taller virtual para la incorporación del enfoque feminista en los proyectos en el que participa todo el equipo de trabajo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. 					
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista					
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025	
Año implantación			X			
Vigencia			X			
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta		
Nivel prioridad					X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas formadas desagregado según sexo. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> Valoración en puntuación media Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas 					
Recursos necesarios	Presupuesto (en el caso de no ser gratuita) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.					

EJE 4: Promoción profesional

4.1.	Ante nuevas vacantes, dar prioridad a las personas del equipo de voluntariado, personal en prácticas y al equipo profesional contratado, siempre que cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Reducir la segregación vertical y horizontal 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). 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional. 				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.				

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

5.1.	Elaborar un procedimiento para la implantación del trabajo a distancia y metodologías mixtas de forma opcional, elaborando un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del teletrabajo, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. adaptándose a la normativa vigente.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Garantizar la desconexión digital. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Junta Directiva Coordinación Colegiada				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> • Aprobación del protocolo o plan • Difusión del protocolo o plan • Valoración de la utilidad del protocolo o plan • Nº de personas trabajadoras con metodología de trabajo a distancia 				
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento del teletrabajo. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

5.2.	Realizar un análisis de las cargas de trabajo de cada puesto según los tiempos de los proyectos y el trabajo transversal interno y externo de la entidad, estudiándose la incorporación de metodologías de trabajo por objetivos.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • 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 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Junta Directiva Coordinación Colegiada				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> • Estudio de cargas de trabajo realizado. • Medidas propuestas y acordadas 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

5.3.	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la desconexión digital. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista CST				
Temporización	2021	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"> Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas. Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas. Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión. 				
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 6: Infrarrepresentación femenina (Estructura y representatividad)

6.1.	Promover el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, para equiparar la presencia de mujeres y hombres en estructuras de coordinación. Para ello, se puede estudiar la aplicación de rotación en cargos de dirección y toma de decisiones.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> 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). 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva CST				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje de al menos un 50% de mujeres en todos los espacios de coordinación. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

6.2.	Elaborar un organigrama con los mecanismos de toma de decisiones y responsabilidades individuales y colectivas de PcD.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Clarificar los sistemas y espacios de toma de decisiones. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación Colegiada				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Organigrama elaborado. Difusión del organigrama al 100% del equipo y de las personas que componen los órganos de coordinación. Análisis cualitativo de la implementación del organigrama. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

EJE 7: Retribuciones

7.1.	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Revisión realizada Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 				
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.	Revisión y refuerzo del documento marco de relaciones laborales de PcD bajo una perspectiva feminista.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar unas condiciones laborales óptimas e igualitarias, con flexibilidad de horarios para la conciliación familiar 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación Colegiada Comisión Feminista				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Documento marco de relaciones laborales revisado. 				
Recursos necesarios	Documento marco de relaciones laborales. Equipo responsable.				

8.2.	Desarrollar las formaciones, seminarios y/o encuentros en horario laboral, como mecanismo básico de conciliación.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Respetar los horarios laborales y garantizar que las medidas de conciliación no perjudican a la trabajadora o trabajador. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	CST				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de formaciones, seminarios y encuentros realizadas según horario de impartición: dentro y fuera del horario laboral. Descripción de los sistemas de compensación utilizados en los casos de realizar formaciones, seminarios y encuentros fuera del horario laboral. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable				

8.3.	Desarrollar medidas concretas para reforzar los equipos de trabajo durante permisos o excedencias por cuidado de familiares (sustituciones, distribución de responsabilidades y carga de trabajo, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Respetar los horarios laborales y garantizar que las medidas de conciliación no perjudican a la trabajadora o trabajador. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación Colegiada CST				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Listado de medidas establecidas. Valoración cualitativa de las medidas establecidas. Nº de personas que han disfrutado de permisos y excedencias por año y sexo. Nº de personas contratadas para cubrir permisos y excedencias por año y sexo. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable				

8.4.	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables según las características de la organización y las necesidades del equipo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Coordinación Colegiada				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones. Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar y % del total de las manifestadas en el acta. Valoración cualitativa de las medidas adoptadas. 				
Recursos necesarios	<p>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.</p> <p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

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

9.1.	<p>Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/u orientación sexual, a nivel interno y con las socias de PcD.</p> <p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la respuesta institucional ante cualquier posible caso de acoso y/o agresión sexual o por razón de género u orientación sexual 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista CST				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Canales de difusión utilizados Difusión del protocolo al 100% de la plantilla. Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.				

9.2.	Nombrar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año 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"> Acta aprobada de la Comisión Feminista donde se nombra a la persona o equipo responsable. Nº de personas que se forman sobre prevención y atención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Valoración de la formación. 				
Recursos necesarios	Presupuesto (en el caso de no ser gratuita) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	<p>Seguir cuidando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales; corrigiendo sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque.</p> <p>Para ello, se elaborará y difundirá internamente y con las personas socias una guía de lenguaje inclusivo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. • Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Comunicación Comisión Feminista CST				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X	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"> • Guía de lenguaje inclusivo elaborada. • Difusión de la guía al 100% de la plantilla y de las personas socias. • Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque. 				
Recursos necesarios	Guía para la comunicación inclusiva. Equipo responsable.				

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar anualmente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.). • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Área de Comunicación				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del Plan de Igualdad en la página web. • Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. • Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. • Difusión del Plan al 100% de la plantilla y a las personas socias. 				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.				

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Instaurar prácticas y actitudes igualitarias en todos los órganos y áreas de PcD, eliminando las actitudes autocráticas y no-horizontales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar una cultura organizativa igualitaria, amable y participativa. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Coordinación de áreas/territorios				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Listado de prácticas acordadas. Mecanismos para garantizar la horizontalidad y la participación en igualdad establecidos. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

11.2.	Evaluar y renovar el Plan Estratégico (2018-2021) y los Planes Estratégicos de cada territorio, desde la perspectiva feminista, en lo referente a los objetivos de áreas y territorios.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Profundizar el enfoque feminista de los documentos estratégicos y de base de PcD 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Coordinación Colegiada CST Coordinación de las áreas o territorios				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Informe/documento de evaluación del Plan Estratégico 2018-2021 general y territorial, incorporando indicadores para la medición del impacto de género y resultados. Plan Estratégico renovado con perspectiva feminista, incorporando indicadores para la medición del impacto de género y la detección de necesidades desde este enfoque. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

11.3.	Consolidar la Comisión Feminista como órgano garante de la transversalización del enfoque feminista y la transformación organizacional hacia una organización feminista.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Generar un equipo humano específico para dinamizar el cumplimiento y evaluación del presente Plan. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Acuerdo recogido en un acta de las competencias de la Comisión Feminista, indicando las personas que la componen. Estudio, asignación y calendarización de las tareas y cargas de trabajo dedicadas a la Comisión Feminista a desarrollar por parte de las personas que participan en esta. Difusión al 100% de la plantilla y a todos los órganos de coordinación de la existencia de la Comisión Feminista, sus competencias y datos de contacto (dudas, quejas, sugerencias...). 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

11.4.	Establecer espacios de debate interno sobre estrategia, alianzas y estructura desde la perspectiva feminista a través del grupo de Telegram, dinamizado por la Comisión Feminista de PcD.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la publicación de comunicados, acciones y/o campañas en fechas clave del movimiento feminista (8M, 25N...) 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Valoración cualitativa de la dinamización realizada desde la Comisión Feminista. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable. Canal de Telegram.				

11.5.	Seguir estableciendo colaboraciones con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas, así como formar parte de redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Coordinación Colegiada Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> • Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora. • Listado de actuaciones desarrolladas. 				
Recursos necesarios	<p>Base de datos con entidades colaboradoras.</p> <p>Materiales para la realización de campañas y actuaciones.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

11.6.	<p>Crear y difundir un “Maletín de Herramientas Feministas” para la introducción del enfoque feminista en todos los ciclos de los proyectos. Además de seguir gestionando los proyectos desde el enfoque feminista, midiendo el impacto de género y realizando una detección de necesidades que tenga en cuenta las relaciones de desigualdad.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X		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"> • Herramientas elaboradas. • Difusión al 100% del equipo de las herramientas. • Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados. • Enumeración de las bases de datos y proyectos en los que se desagregan los datos según sexo • Necesidades específicas detectadas según sexo • Análisis de cómo se están atendiendo estas necesidades específicas, en caso de haberlas • Informes/Documento de impacto de género de los proyectos 				
Recursos necesarios	<p>Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.</p> <p>Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

11.7.	Elaborar proyectos de cooperación y de educación para el desarrollo con temáticas y perspectivas feministas, desde una mirada decolonial.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Emplear herramientas para la introducción de un enfoque feminista en la identificación, seguimiento, justificación y evaluación de los proyectos. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión feminista CST Técnicos/as de proyectos				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> • Listado de proyectos elaborados. • Impacto de género de los proyectos (memoria) 				
Recursos necesarios	Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales. Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales. Equipo responsable.				

11.8.	Creada una “Memoria de Acciones y Aprendizajes Feministas de PcD” que recoja las campañas o hitos realizadas durante el período de implementación del Plan de Igualdad, así como los aprendizajes y recomendaciones surgidos de la evaluación de las acciones.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Realización de acciones para la promoción de la equidad de género 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Memoria de acciones y Aprendizajes Feministas de PcD Canales de difusión utilizados. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

11.9.	Realizar un mapa por territorios de las organizaciones feministas y/o de mujeres con las que nos relacionamos, así como el grado de intensidad en la alianza.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer nuestras alianzas feministas en todas las áreas y territorios, con especial énfasis en la relación con organizaciones feministas 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Coordinaciones de área o territorio CST				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Resultados del mapeo Nuevas relaciones establecidas Realizada una evaluación intermedia del conjunto de alianzas y contrapartes de PcD desde la perspectiva feminista. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

11.10.	Elaborar una política de alianzas institucional como base para el siguiente plan estratégico. Con criterios feministas para las organizaciones socias a la hora de trabajar con PcD.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer nuestras alianzas feministas en todas las áreas y territorios, con especial énfasis en la relación con organizaciones feministas 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Junta Directiva CST				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Plan estratégico donde se incorpore la política de alianzas institucional. Seguimiento de la política Realizada una evaluación intermedia del conjunto de alianzas y contrapartes de PcD desde la perspectiva feminista. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

EJE 12: Violencia de género

12.1.	Difundir en un documento los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año 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"> Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento. Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. 				
Recursos necesarios	<p>Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	Revisar los Planes de Seguridad de cada territorio por la Comisión Feminista para garantizar un enfoque feminista.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la seguridad de las personas trabajadoras de PcD desde un enfoque feminista 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Coordinaciones de Área o Territorios Coordinación Colegiada				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> Planes de Seguridad revisados, de cada territorio. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable Planes de Seguridad				

13.2.	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, 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"> • Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad. • Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión Feminista Coordinación Colegiada				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
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"> • Plan de PRL revisado con perspectiva de género • Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla. 				
Recursos necesarios	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)
- Aplicaciones para realizar encuentros virtuales y materiales y equipos para su desarrollo y conexión a internet
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Manuales para el establecimiento del teletrabajo
- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital
- Convenio Colectivo de referencia
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos
- Documento marco de relaciones laborales
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector
- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
- 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
- Planes de Seguridad
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Humanos

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

Económicos

- Presupuesto y entidades financiadoras

X. Calendario

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
EJE 1	1.1																	
	1.2																	
	1.3																	

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
EJE 2	2.1	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.																
	2.2	Elaboración de un organigrama interno con los mecanismos de toma de decisiones y responsabilidades (conjuntamente con la Junta Directiva)																
EJE 3	3.1	Formar a la Comisión Feminista en técnicas de fortalecimiento organizacional desde perspectivas feministas.																

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
3.2	Organizar encuentros virtuales periódicos de intercambio de experiencias feministas entre el equipo de trabajo; así como reservar un espacio feminista específico en los encuentros anuales de PcD, abordando diferentes ámbitos (comunicación, alianzas, etc.).																	
3.3	Formación para las integrantes de la Comisión Feminista en resolución de conflictos y gestión de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o diversidad sexual.																	
3.4	Formación virtual para todo el equipo de trabajo sobre comunicación feminista.																	
3.5	Taller virtual para la incorporación del enfoque feminista en los proyectos en el que participa todo el equipo de trabajo.																	

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
EJE 4	4.1																	
EJE 5	5.1																	

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	5.2	Realizar un análisis de las cargas de trabajo de cada puesto según los tiempos de los proyectos y el trabajo transversal interno y externo de la entidad, estudiándose la incorporación de metodologías de trabajo por objetivos.																
	5.3	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.																
EJE 6	6.1	Promover el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, para equiparar la presencia de mujeres y hombres en estructuras de coordinación. Para ello, se puede estudiar la aplicación de rotación en cargos de dirección y toma de decisiones.																
	6.2	Elaborar un organigrama con los mecanismos de toma de decisiones y responsabilidades individuales y colectivas de PcD.																

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025				
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
EJE 7	7.1	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.																	
EJE 8	8.1	Revisión y refuerzo del documento marco de relaciones laborales de PcD bajo una perspectiva feminista.																	
	8.2	Desarrollar las formaciones, seminarios y/o encuentros en horario laboral, como mecanismo básico de conciliación.																	
	8.3	Desarrollar medidas concretas para reforzar los equipos de trabajo durante permisos o excedencias por cuidado de familiares (sustituciones, distribución de responsabilidades y carga de trabajo, etc.).																	

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025				
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
	8.4	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables según las características de la organización y las necesidades del equipo.																	
EJE 9	9.1	Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/u orientación sexual, a nivel interno y con las socias de PcD. La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.																	
	9.2	Nombrar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																	

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
EJE 10	10.1																	
	10.2																	
EJE 11	11.1																	

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
11.2	Evaluar y renovar el Plan Estratégico (2018-2021) y los Planes Estratégicos de cada territorio, desde la perspectiva feminista, en lo referente a los objetivos de áreas y territorios.																	
	Consolidar la Comisión Feminista como órgano garante de la transversalización del enfoque feminista y la transformación organizacional hacia una organización feminista.																	
	Establecer espacios de debate interno sobre estrategia, alianzas y estructura desde la perspectiva feminista a través del grupo de Telegram, dinamizado por la Comisión Feminista de PcD.																	

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
11.5	Seguir estableciendo colaboraciones con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas, así como formar parte de redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género.																	
	11.6	Crear y difundir un “Maletín de Herramientas Feministas” para la introducción del enfoque feminista en todos los ciclos de los proyectos. Además de seguir gestionando los proyectos desde el enfoque feminista, midiendo el impacto de género y realizando una detección de necesidades que tenga en cuenta las relaciones de desigualdad.																

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
11.7	Elaborar proyectos de cooperación y de educación para el desarrollo con temáticas y perspectivas feministas, desde una mirada decolonial.																	
	Creada una “Memoria de Acciones y Aprendizajes Feministas de PcD” que recoja las campañas o hitos realizadas durante el período de implementación del Plan de Igualdad, así como los aprendizajes y recomendaciones surgidos de la evaluación de las acciones.																	
	Realizar un mapa por territorios de las organizaciones feministas y/o de mujeres con las que nos relacionamos, así como el grado de intensidad en la alianza.																	

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	11.10																	
EJE 12	12.1																	
EJE 13	13.1																	

Plan de Igualdad – Paz con Dignidad

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
13.2	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, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.																	
SEGUIMIENTO DEL PLAN	Seguimiento del plan																	
EVALUACIÓN DEL PLAN	Evaluación intermedia																	
	Evaluación final																	

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 PcD.

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

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

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en los informes semestrales elaborados por la Comisión Feminista. Este seguimiento se realizará en formas de intercambios con las diferentes áreas y territorios, y revisión de los informes de actualización de los mismos sobre la implementación del Plan de Igualdad

Los informes harán referencia a la situación actual de PcD y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

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

- **Evaluación:**

La evaluación intermedia se realizará en el cuarto trimestre de 2023. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas,

actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

La evaluación y revisión del presente Plan de Igualdad se realizará por la Comisión Feminista de PcD anualmente, tomando como referencia los informes de seguimiento y las consultas realizadas de forma trimestral.

La evaluación se remitirá a la Junta Directiva y a la Coordinación Sectorial y Territorial (CST), donde se debatirán las propuestas de mejora de cara al siguiente año.

En caso de considerarse necesaria una revisión del presente Plan, tanto si es impulsada por la Comisión Feminista como por cualquier persona u órgano de la organización, la propuesta será estudiada por la Comisión Feminista, la CST y la Junta Directiva, y aprobada finalmente por esta.

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

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

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

XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad

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

- Establecer reuniones semestrales de seguimiento.
- Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas del equipo de profesionales, 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 o solución de discrepancias en la interpretación del mismo

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

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

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

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

cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

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

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 22 de diciembre de 2021.

Por parte de la representación de la entidad:

- Luis Nieto Pereira, Coordinador General
- M^a Carmen Gutiérrez González, Junta Directiva

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Estefanía Castillo Murillo, técnica cooperación.
- Clara Sancho Talbot, técnica cooperación expatriada.

ACTA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE PcD

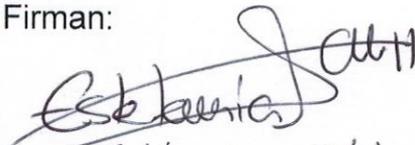
Fecha	22 diciembre 2021	Horario	13h a 16h	Lugar	Online
Participantes	<u>Representación de la entidad</u>				
	<ul style="list-style-type: none"> - Luis Nieto Pereira, Coordinador General - M^a Carmen Gutiérrez González, Junta Directiva 				
Participantes	<u>Representación de las personas trabajadoras</u>				
	<ul style="list-style-type: none"> - Estefanía Castillo Murillo, técnica cooperación. - Clara Sancho Talbot, técnica cooperación expatriada. 				
Orden del Día	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión conjunta a los comentarios realizados al Plan de Igualdad - Aclaración de dudas y comentarios - Aprobación del documento 				

Acuerda:

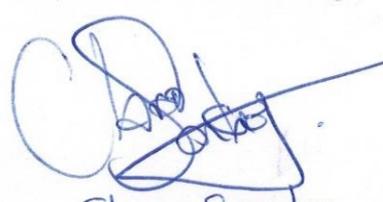
- 1) Dar concluida la negociación y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de PcD, cuyo contenido se adjunta a la presente acta, como anexo.
- 2) Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad, acuerdan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

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 12h del día 22 de diciembre de 2021.

Firman:



Estefanía Castillo



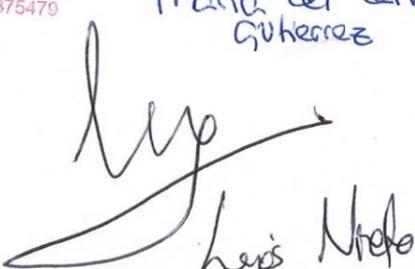
Clara Sancho



Firman:



María del Carmen Gutiérrez



Luis Nieto

**DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE PAZ CON DIGNIDAD
PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Comisión de Igualdad de Paz con Dignidad aprueba delegar y nombrar a Gonzalo Fernández Ortiz de Zárate, con DNI 30674437G, con el cargo de Presidente y representante legal, como la persona responsable y firmante de la solicitud de inscripción del I Plan de Igualdad de Paz con Dignidad en la plataforma REGCON, quien se dará de alta en dicha plataforma como usuario/a y realizará la tramitación a partir de su certificado electrónico en nombre de la presente Comisión de Igualdad.

Como muestra de conformidad, firman el presente documento en Madrid, a 22 de diciembre de 2021.

Por parte de la representación de la entidad:

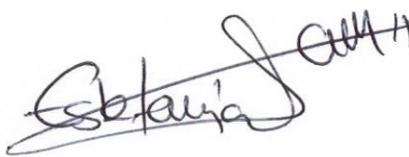
- Luis Nieto Pereira, Coordinador General
- M^a Carmen Gutiérrez González, Junta Directiva

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Estefanía Castillo Murillo, técnica cooperación.
- Clara Sancho Talbot, técnica cooperación expatriada.



Clara Sancho



Estefanía Castillo



Maria de Carmen
Gutierrez



PAZ
CON DIGNIDAD
C.I.F. G-81375479



Luis Nieto