



# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

2024-2028

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	7
3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....	8
4. INFORME DIAGNÓSTICO.....	9
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	15
6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD POR ÁREAS .....	16
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	20
8. CALENDARIO DE ACCIONES.....	22
9. EVALUACIONES ANUALES Y FINAL.....	21
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	24

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de la Fundación ACOBE, responde a la normativa vigente sobre igualdad en España y desarrolla todas las fases en su elaboración. El presente documento recoge las conclusiones de la fase de diagnóstico que visualiza la situación de partida, los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del Plan de Igualdad y propuestas de medidas que fueron objeto de negociación.

Consideramos que el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, de la Fundación ACOBE respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.



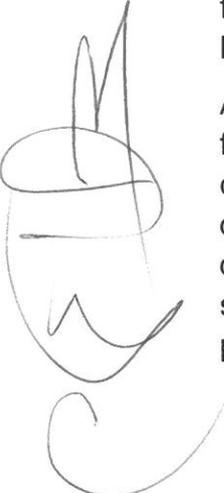
### 20 años de ACOBE



Nacimos como Asociación de Cooperación Bolivia - España ACOBE en los primeros meses del año 2004, con el objetivo de apoyar a la población inmigrante, mayoritariamente de origen boliviano. Un primer hito es el servicio de apoyo de orientación legal que fue efectivo en el proceso de regularización masiva convocado por la administración central en ese año. El 30 de enero del año 2010, tras el acuerdo de la Asamblea General, se crea la Fundación ACOBE heredando los fines y objetivos estatutarios de la Asociación.



Desde diciembre de 2005 y hasta diciembre de 2013, ACOBE gestionó el Centro Hispano Boliviano (CEPI Boliviano) de la Comunidad de Madrid, promoviendo el intercambio cultural, la convivencia y la cohesión social. Entre los años 2006 y 2010, se han ejecutado distintos proyectos de Cooperación para el Desarrollo y Codesarrollo en coordinación con la Fundación AMIBE – CODEM en Bolivia, además de realizar varios estudios sobre la realidad de la población de origen boliviano en España (Ver Estudios y Publicaciones) a través del Observatorio de las Migraciones en Bolivia para sensibilizar y promover el debate público sobre el fenómeno migratorio transnacional y la formulación de políticas migratorias en Bolivia.



A partir del 2009, iniciamos la ejecución de programas de retorno voluntario, financiados por la administración pública y fondos europeos que se renuevan en cada gestión. El 2015, abrimos 4 líneas de intervención, 1) programa de enseñanza de lengua y cultura española para inmigrantes y solicitantes de asilo, 2) programa de inserción sociolaboral para personas en riesgo de exclusión y 3) programa de sensibilización en derechos humanos dirigidos a la población en general y 4) programa de asistencia social.

En todos estos años se han ejecutado más de 100 proyectos y programas en las líneas de trabajo de ACOBE beneficiando a más de 5.000 personas en forma directa y muchas más en forma indirecta.

## Misión

Contribuir al desarrollo humano sostenible y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas.

## Visión

Desarrollar respuestas a los problemas sociales vinculados con la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social que generan cambio social y el fortalecimiento de las personas.

## Nuestros valores

- Desarrollo Humano
- Justicia Social
- Equidad
- Inclusión
- Respeto a los Derechos Humanos
- Solidaridad y Compromiso Social
- Diversidad e interculturalidad
- Transparencia y sostenibilidad
- Democracia y pluralidad

## Nuestros objetivos

- Promoción de programas y proyectos de Cooperación para el Desarrollo, Codesarrollo, Migración y Acción Humanitaria.
- Promoción de la Integración Sociolaboral de las personas inmigrantes y autóctonas en riesgo de exclusión.
- Apoyo y Fortalecimiento de las familias transoceánicas.
- Formación para el retorno de las personas inmigrantes y/o para consolidar su reasentamiento en el país de origen.
- Mejora de la imagen pública de la inmigración y lucha contra la discriminación social y laboral de las personas inmigrantes.
- Mejora de la imagen pública de la inmigración y lucha contra la discriminación social y laboral de las personas inmigrantes.
- Investigación y conocimiento del proceso migratorio y las redes migratorias.
- Apoyo para la creación de empresas mediante la formación y seguimiento en ambas orillas.

- Promoción de Voluntariado
- Promoción de la cultura y el deporte.
- Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formación para la capacitación profesional de personas de origen inmigrante y autóctono para la inserción sociolaboral.
- Mejora de la calidad de vida de todas las mujeres a través de su desarrollo social y personal.
- Promoción de actuaciones en materia social, formativa-educativa, laboral, de participación, asociacionismo, igualdad y otras, en beneficio de los y las jóvenes.
- Facilitación de apoyo en materia de Servicios Sociales para prevenir, paliar o corregir situaciones de riesgo y/o exclusión social en personas y/o familia. ACOBE contribuye en el empoderamiento de mujeres, niños, niñas y adolescentes y población vulnerable en el ejercicio pleno de sus derechos, con igualdad de género, para la construcción de una sociedad más justa y con oportunidades para todos.

### Ficha de identificación de la entidad

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>	
Razón social	<b>Fundación ACOBE</b>
NIF	<b>G85933984</b>
Domicilio social	
Forma jurídica	<b>Fundación</b>
Año de constitución	<b>2010</b>
<i>Responsable de la Entidad:</i>	
Nombre:	<b>Hugo Bustillos García</b>
Cargo:	<b>Presidente del Patronato</b>
Telf.	<b>+34645477674</b>
e-mail:	<b>acobe@acobe.org</b>
<i>Responsable de Igualdad</i>	
Nombre:	<b>Carmen Fernández Hernández</b>
Cargo:	<b>Trabajadora Social</b>
Telf.	<b>+34638197339</b>
e-mail:	<b>carmen.fernandez@acobe.org</b>
<b>ACTIVIDAD</b>	
Sector Actividad	<b>ASOCIATIVA</b>

CNAE	<b>9499 Otras actividades asociativas</b>					
Descripción de la actividad	Los principales servicios son: Servicios social, servicio legal y extranjería, inclusión sociolaboral, retorno voluntario, formación para el empleo. Ofrece servicios dirigidos a personas con vulnerabilidad social, mujeres, inmigrantes, jóvenes, etc.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	<b>Comunidad de Madrid</b>					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	<b>Mujeres</b>	<b>9</b>	<b>Hombres</b>	<b>3</b>	<b>Total</b>	<b>12</b>
Centros de trabajo	<b>SEDE CENTRAL</b> C/ Virgen del Sagrario, 19 - 28027 <b>SEDE USERA</b> C/ Amparo Usera, 9					
Facturación anual (€)	<b>739.668 euros (Gestión 2024)</b>					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	<b>No</b>					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	<b>No</b>					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	<b>No procede</b>					

## 2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Desde la Fundación ACOBE nos planteamos que este Plan de Igualdad se desarrolle en los siguientes ámbitos de actuación:

### Ámbito corporativo

Se contempla en este ámbito la definición de los fines de la Fundación, las relaciones institucionales que se establezcan, la actuación de sus órganos decisorios, los propios Estatutos y también las políticas de comunicación.



### Ámbito de relaciones laborales

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la “Fundación ACOBE” independientemente de la relación contractual que mantengan con la entidad y del nivel jerárquico que ostenten.

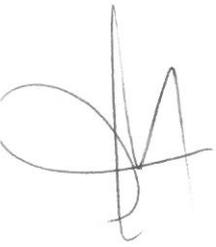


Por lo tanto, las medidas de este Plan de Igualdad son aplicables a todas las personas trabajadoras puestas a disposición durante los períodos de prestación de servicios.



### Ámbito de Programas y Servicios

Se trata de aplicar el principio de igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas y Servicios que se ofrecen desde la Fundación, de manera que todas las actuaciones al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creadas contemplen dicho principio.



### Ámbito temporal y vigencia

El presente Plan dispone de un **ámbito temporal** de 4 años, a contar desde su firma y aprobación por parte del ente rector, por lo que su vigencia aplica desde agosto del 2024 a agosto de 2028.

### 3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

#### Organización de la comisión negociadora

Para el desarrollo del plan de igualdad de la Fundación ACOBE, se ha organizado una Comisión de Igualdad conformada por representantes de la parte patronal y la parte trabajadora constituida formalmente en fecha 10 de marzo del 2024, (ver acta de constitución de la comisión negociadora) quienes se han comprometido a participar en forma activa en todas las fases del plan desde el diagnóstico, planificación, implementación y su evaluación final.



**Por la parte de la Fundación ACOBE:** D. Hugo Bustillos García, Presidente del Patronato, y D<sup>a</sup>. María Zoila Morales, Secretaria del Patronato.



Por la parte **de la plantilla:** D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Carmen Fernández Hernández, Trabajadora Social, D. Ramiro Argandoña Roca, responsable del Área de Formación y D<sup>a</sup>. María Jesús de la Morena Ortiz, responsable del Área de integración sociolaboral.

## 4. INFORME DIAGNÓSTICO

### Metodología y fuentes de información

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020).

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se refieren a las siguientes materias:

- 1) Cultura organizacional y compromiso por la igualdad.
- 2) Proceso de selección y contratación.
- 3) Retribuciones.
- 4) Formación
- 5) Conciliación con los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 6) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 7) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

### Análisis de datos Cualitativos

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

### Análisis de datos Cuantitativos

Cálculo de ratios con relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el colectivo de acción e intervención social 2022-2024 que rigen las instituciones de acción social, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla,

Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado 6 entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa (departamentos Recursos Humanos y Dirección) así también se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

### **Periodo de referencia de los datos analizados**

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión del personal recogido en este informe se refieren a plantilla activa a 31 de diciembre de 2023 y a la actividad desarrollada durante los años 2023 y el primer trimestre del 2024 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evaluación.

### **Fecha de realización y personas que han intervenido en el diagnóstico**

El diagnóstico se ha realizado durante el mes de marzo de 2024.

**Por parte de la empresa:** D. Hugo Bustillos García, Presidente del Patronato, y D<sup>a</sup> María Zoila Morales, Secretaria del Patronato.

**Por parte de la plantilla:** D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Carmen Fernández Hernández, D. Ramiro Argandoña Roca y D<sup>a</sup>. María Jesús de la Morena Ortiz.

### **Conclusiones del análisis de datos**

- **La organización**

ACOBES es una institución sin fines de lucro que pertenece al tercer sector de la economía, se encuentra entre las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo – ONGD. El tercer sector, hace referencia al sector de la economía que no es el sector privado de las empresas y organizaciones dirigidas y orientadas a conseguir beneficios económicos para sus propietarios o accionistas, ni tampoco el sector público, en el que están todos los organismos que dependen del Estado y que se encaminan a dar servicio a la ciudadanía en los distintos países.

Las ONGD, se transformaron en la encarnación de la sociedad civil y surgen por el empuje de la ciudadanía y expresan las demandas más variadas de esta. Por otro lado, también reemplazan parcialmente los servicios del Estado allí donde este no llega o no quiere llegar.

ACOBES, tiene una estructura institucional como “Fundación”, una misión, objetivos y presupuesto que se asignan para la consecución de los objetivos y la misión. Está inscrito en los diversos registros públicos lo que obliga a estar sometidos a las regulaciones y las rendiciones de cuentas. La naturaleza de

nuestra organización, que no pertenece al Estado ni al sector público, nos otorga mayor independencia a la hora de desarrollar nuestra misión y poder canalizar recursos de ambos sectores, aunque el 80% del presupuesto proviene de fondos de diversas subvenciones del Estado. Al ser una entidad sin ánimo de lucro, no reparte beneficios entre los miembros del patronato; los beneficios que se consiguen se reinvierten en el logro de nuestros objetivos institucionales. Nuestras memorias anuales, las rendiciones de cuentas, las auditorías, los boletines comunicacionales, dan cuenta de a donde se destinan los fondos que recibimos.

Una base social importante para ACOBE es el voluntariado, que son personas que prestan su tiempo y su conocimiento en el desarrollo de las actividades sin ningún interés más que la satisfacción personal y la solidaridad en favor de otras personas y de la sociedad en general.



- **Datos de personal**



Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando ambos grupos concentran entre el 40 y el 60% del total, se observa que la plantilla de la Fundación ACOBE es una entidad feminizada, siendo un 75% (9 trabajadoras netas) mujeres y un 25% (3 trabajadores netos) varones.



La plantilla de Plataforma de ONG de Acción Social se concentra en el tramo de edad superior a los 45 años (70%), habiendo un 15% entre los 35 y 45 años y otro 15% entre 25 y 35 años.



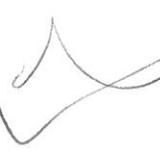
- **Tipo de contrato**



El 80% de las personas trabajadoras tienen un contrato fijo discontinuo y el 20% contrato indefinido. El 90% de las personas trabajadoras es a jornada completa, mientras que un 10% es a tiempo parcial.



- **Antigüedad**

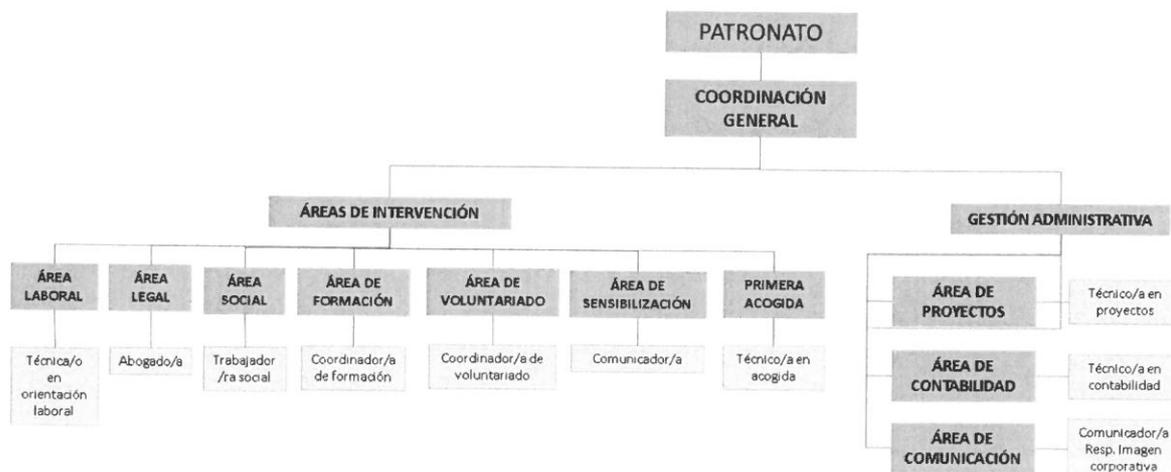


En cuanto a la antigüedad de la plantilla, el 70% de la misma lleva trabajando en ACOBE más de 10 años, mientras que el 30% lleva entre 5 y 10 años.



- **Organigrama**

La plantilla se distribuye concentrando un 60% en las áreas de intervención y 40% en la gestión administrativa y coordinación general.



## • Selección

La Fundación ACOBE no dispone de ningún manual ni procedimiento protocolizado para los procesos de selección, pero sí que en la práctica está definido y desarrollado en la Política de Personal aprobado por su órgano de gobierno.

En este sentido, es el Plan Anual de Trabajo el que marca las posibilidades de contratación en base a las actividades a realizar y a los perfiles del equipo actual. La Dirección de la entidad, en función de las necesidades de las áreas de intervención y de las necesidades del equipo técnico, solicita y define las nuevas incorporaciones. La última decisión sobre una incorporación la tiene la Dirección.

Se hace uso de sistemas internos (vía email) y externos de reclutamiento (páginas web especializadas y colegios profesionales fundamentalmente). Asimismo, utiliza un método que incluye:

- Criba curricular.
- Comprobación de experiencias y formaciones aportadas.
- Entrevista personal.

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

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

- **Formación**

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

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

- **Promoción**

Dada la dimensión de la Fundación y el organigrama ya visto, que ha permanecido estable en los últimos 10 años, no existen planes específicos de promoción ni planes de carrera ni la posibilidad de promoción a través de la movilidad geográfica.

- **Política salarial**

Los criterios que se utilizan para decidir su política salarial son los que determina el Convenio estatal de acción e intervención social, aplicando las subidas salariales estipuladas y que tienen que ver con el rendimiento, el trabajo en equipo y la puesta en marcha de nuevos proyectos por parte de la entidad.

La asignación de complementos viene también descrita en dicho convenio y son aplicables a la experiencia profesional, la responsabilidad y la coordinación. También cabe señalar que los niveles de retribución también están matizados por las posibles subvenciones a los proyectos por parte de las distintas entidades públicas (Ayuntamientos, Comunidad Autónoma, Estado, Unión Europea), que cuentan con sus propios límites salariales según cada función.

- **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

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

- Flexibilidad de horarios.
- Jornada partida / continua.
- Teletrabajo.

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

Se constata que acogerse a estas medidas no afecta a la situación profesional del trabajador o trabajadora.

- **Comunicación**

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

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

- **Prevención del acoso sexual**

Aunque no se cuenta con un protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo, cabe señalar que no se han detectado situaciones de acoso en la plantilla de la entidad.

- **Riesgos laborales y salud laboral**

Se cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general acorde con la ley vigente.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo general

Lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, a través de la incorporación de la perspectiva de género como principio estratégico de la política corporativa de la organización.

### Objetivos específicos

1. Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y promoción, garantizando la objetividad y facilitando la incorporación a puestos que puedan estar infrarrepresentadas.
2. Incorporar en el plan de formación de la entidad materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.
4. Garantizar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género.
5. Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje y las imágenes.
6. Colaborar en la prevención de la violencia de género.

## 6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD POR ÁREAS

OBJETIVO 1		
<b>Área de actuación</b>	Proceso de selección, contratación y promoción	
<b>Objetivo que se persigue</b>	Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y promoción, garantizando la objetividad y facilitando la incorporación a puestos que puedan estar infrarrepresentadas.	
<b>Medida</b>	Revisar que la difusión de nuevos procesos de selección y contratación cuentan con enfoque de género y que los resultados finales de dichos procesos, además de los de promoción interna, se realizan con criterios de no discriminación.	
<b>Personas destinatarias</b>	Postulantes al proceso de selección y reclutamiento y el personal de la plantilla.	
<b>Cronograma de implementación</b>	Ver calendario de acciones	
<b>Responsable</b>	Dirección de la entidad	
<b>Recursos</b>	Humanos	Personal técnico responsable de comunicación digital
	Materiales	Internet, ordenadores,
	Económicos	No aplica
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ofertas publicadas con criterios de igualdad.</li> <li>Resultados, por género, de los posibles procesos de contratación y promoción interna.</li> </ul>	

OBJETIVO 2	
<b>Área de actuación</b>	Formación
<b>Objetivo que se persigue</b>	Incorporar en el plan de formación de la entidad materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>Medida</b>	Incluir en el programa de formación de la entidad una formación específica en materia de igualdad destinada a todo el personal.
<b>Personas destinatarias</b>	Todo el personal de la plantilla

<b>Cronograma de implementación</b>	Ver calendario de acciones	
<b>Responsable</b>	Dirección de la entidad	
<b>Recursos</b>	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina
	Económicos	Se gestionará en el marco de la formación continua
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>• Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>• Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> </ul>	

<b>OBJETIVO 3</b>		
<b>Área de actuación</b>	Área de retribuciones	
<b>Objetivo que se persigue</b>	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.	
<b>Medida</b>	Determinar los conceptos retributivos y complementos salariales y extra salariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.	
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla	
<b>Cronograma de implementación</b>	Ver calendario de acciones	
<b>Responsable</b>	Responsable de la entidad	
<b>Recursos</b>	Humanos	Personal técnico de la institución
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va a ser ejecutado internamente.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.	

OBJETIVO 4	
<b>Área de actuación</b>	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<b>Objetivo que se persigue</b>	Garantizar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
<b>Medida</b>	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la representación de los trabajadores y las trabajadoras.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla de personal
<b>Cronograma de implementación</b>	Ver calendario de acciones
<b>Responsable</b>	Responsable de la entidad
<b>Recursos</b>	Humanos      Personal técnico
	Materiales      Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos      No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va a ser ejecutado internamente.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborado Protocolo de actuación contra el acoso.</li> </ul>

OBJETIVO 5	
<b>Área de actuación</b>	Comunicación inclusiva y no sexista
<b>Objetivo que se persigue</b>	Determinar en uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la institución.
<b>Medida</b>	Revisión anual de todas las comunicaciones realizadas por la entidad, tanto internas como externas, de manera que se verifique que se ha utilizado lenguaje e imágenes inclusivas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla de personal
<b>Cronograma de implementación</b>	Ver calendario de acciones
<b>Responsable</b>	Responsable de la entidad
<b>Recursos</b>	Humanos      Personal técnico
	Materiales      Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.

	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va a ser ejecutado internamente.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de las campañas de sensibilización realizadas.</li> </ul>	

<b>OBJETIVO 6</b>		
<b>Area de actuación</b>	Apoyo a víctimas de violencia de género	
<b>Objetivo que se persigue</b>	Colaborar en la prevención de la violencia de género	
<b>Medida</b>	Ofrecer apoyo a nivel legal, social y laboral a las mujeres víctimas de violencia de género.	
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla y usuarios de los servicios de la Entidad.	
<b>Cronograma de implementación</b>	Ver calendario de acciones	
<b>Responsable</b>	Responsable social de la entidad	
<b>Recursos</b>	Humanos	Personal técnico de la institución
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va a ser ejecutado internamente.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.</li> </ul>	

## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento forma parte de la planificación del Plan de Igualdad de ACOBE que se realizará en paralelo con la ejecución. Las acciones de monitoreo, control y verificación son las encargadas de que la ejecución de las medidas planteadas se ajusta a las previsiones del plan, asimismo sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para tal efecto se considera la organización de una comisión paritaria que se encarga del proceso de seguimiento y monitoreo como también del proceso de evaluación.

### Objetivos del seguimiento

- Comprobar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Conseguir información periódica sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del Cronograma.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

### Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad y evaluación

- Resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el calendario.
- Elaborar un informe anual de evaluación, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.
- La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses para realizar el seguimiento, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

## 8. EVALUACIONES ANUALES Y FINAL

La información generada en el proceso de monitoreo y documentación recopilada, son elementos esenciales para realizar las evaluaciones intermedias y la evaluación final del plan de igualdad que nos permite conocer el grado de cumplimiento de las actuaciones y de los objetivos definidos en el plan.

### Objetivos de la evaluación

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.



## 9. CALENDARIO DE ACCIONES

ÁREAS	MEDIDAS	2024				2025				2026				2027				
		1T	2T	3T	4T													
Proceso de selección, contratación y promoción	Revisar que la difusión de nuevos procesos de selección y contratación cuentan con enfoque de género y que los resultados finales de dichos procesos, además de los de promoción interna, se realizan con criterios de no discriminación.																	
Formación	Incluir en el programa de formación de la entidad una formación específica en materia de igualdad destinada a todo el personal.																	
Área de retribuciones	Determinar los conceptos retributivos y complementos salariales y extra salariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.																	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la representación de los trabajadores y las trabajadoras.																	

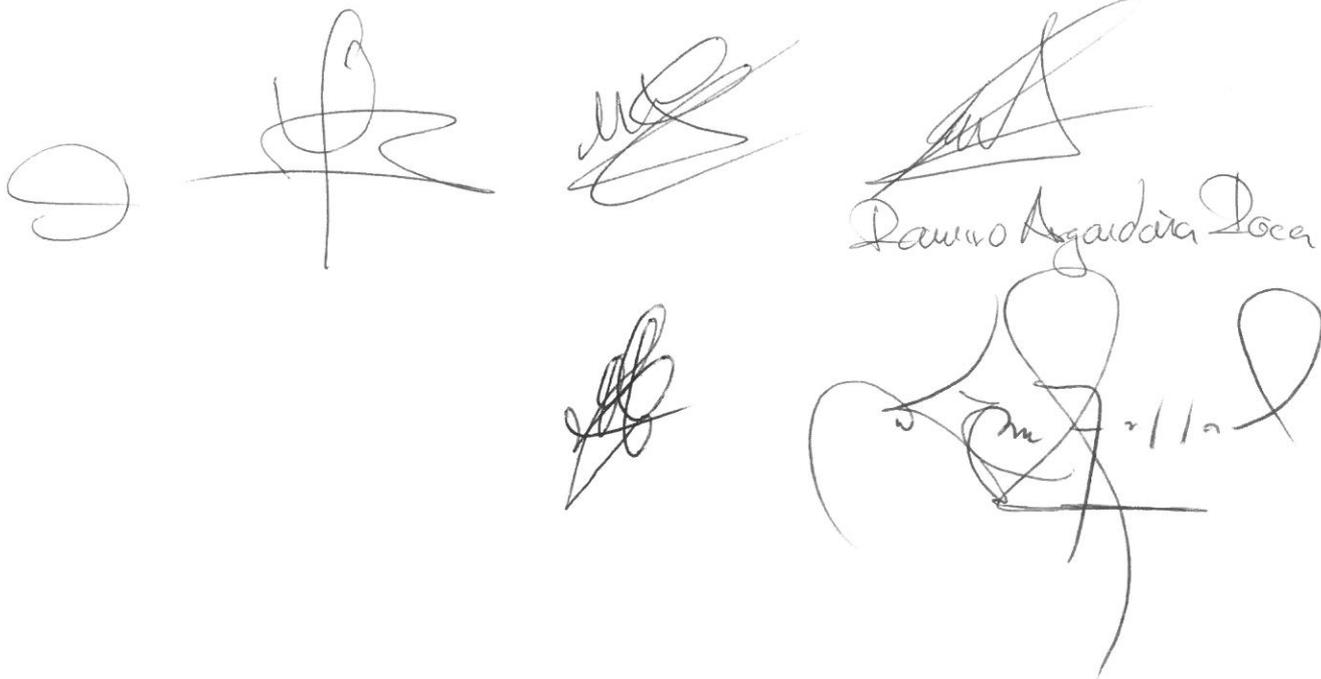
Plan de Igualdad 2024-28 – Fundación ACOBE

ÁREAS	MEDIDAS	2024			2025			2026			2027									
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T							
Comunicación inclusiva y no sexista	Revisión anual de todas las comunicaciones realizadas por la entidad, tanto internas como externas, de manera que se verifique que se ha utilizado lenguaje e imágenes inclusivas.																			
Apoyo a víctimas de violencia de género	Ofrecer apoyo psicológico, social y legal a las mujeres víctimas de violencia de género.																			

## 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La parte que considere conveniente, por circunstancias debidamente justificadas, podrá proponer la revisión y la modificación del Plan o la actualización del diagnóstico a través de un informe con las propuestas de modificación o de adopción de nuevas medidas, colocando a consideración de la Comisión Paritaria, esta por mayoría simple de sus miembros podrá aprobar la modificación, levantando Acta donde se refleje lo acordado. Una vez aprobada la modificación en sede de Comisión Paritaria, se nombrará a un responsable para su registro, depósito y publicidad.

En la negociación de modificación o de adopción de nuevas medidas será de aplicación el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En caso de desacuerdo, se convocará una reunión extraordinaria en 15 días a los efectos de alcanzar el mismo y, en defecto de acuerdo, la Comisión paritaria de seguimiento y evaluación valorará acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.



Handwritten signatures and stamps. The most legible signature is "Damián Aguilera Doce". There are several other illegible signatures and a circular stamp on the left.