

PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2020 - 2024



FINANCIADO POR:



ASISTENCIA TÉCNICA:





Índice

I. Introducción.....	3
II. Comisión de Igualdad.....	8
III. Vigencia	10
IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad.....	11
V. Ejes de actuación.....	17
VII. Ejes de actuación y medidas	19
EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad	19
EJE 2: Selección y Contratación	21
EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional.....	23
EJE 4: Retribuciones.....	24
EJE 5: Formación.....	25
EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	27
EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	29
EJE 8: Comunicación.....	30
EJE 9: Condiciones de trabajo	32
VIII. Calendario	33
IX. Seguimiento y evaluación	39



1. Introducción

La ASSOCIACIÓ D'AJUDA ALS TOXICÒMANS (**AAT**, durante el resto del documento) se constituye en 1981 por un pequeño grupo de familiares de personas afectadas por la problemática de la toxicomanía, profesionales y personas sensibles al problema de las drogodependencias, cuando se reúnen con el Dr. Jordi Vila- Abadal, médico-psiquiatra.

Se trata de una asociación privada sin ánimo de lucro, de ámbito para toda Catalunya y que quedará constituida oficialmente el 16 de noviembre de 1981.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS SERVICIOS

Desde su inicio, AAT se dedica a ayudar a las personas toxicómanas y a sus familias en todo lo que está a su alcance.

El primer proyecto al que da viabilidad y soporte es una experiencia piloto de Comunidad Terapéutica en Catalunya que durante 6 meses se lleva a cabo en el municipio de Vidrà (comarca de Osona, provincia de Barcelona).

Seguidamente y en colaboración con el Ayuntamiento de Torelló, que al conocer la experiencia de Vidrà manifiesta su interés por la temática, en el año 1983 se constituye la Comunitat Terapéutica Rural de Rehabilitació "LA FÀBREGA", una masia situada en el término municipal de Sant Pere de Torelló, también en la comarca de Osona.

La entidad empieza en aquel momento a buscar fondos y ayudas económicas para poder llevar a cabo sus proyectos, realizar las obras de acondicionamiento de "la Fàbrega" para adaptarla a las necesidades de una comunidad terapéutica y para su mantenimiento.

Las primeras ayudas recibidas fueron aportadas por las Hijas de la Caridad a través de Sor Genoveva Masip, miembro de la Junta Rectora de la AAT desde su inicio y gran impulsadora de la realización de proyectos de ayuda a las personas más vulnerables.

En el 1986 y viendo las dificultades en el momento del retorno a medio de las personas que han estado largo tiempo en tratamiento y alejadas del entorno social, se decide abrir una comunidad terapéutica urbana en la ciudad de Igualada, como paso intermedio para trabajar aquellos aspectos relacionados con la reinserción. Esta comunidad, pervive a día de hoy como comunidad terapéutica para hombres, aunque se hace todo el tratamiento y no sólo la reinserción, pues la entidad cada vez apuesta más para ubicar los dispositivos



en contextos urbanos y trabajar la problemática adictiva paralelamente a la inserción y reconstrucción de las relaciones familiares e interpersonales.

Siempre sensibles a una realidad que se impone, en el año 1991, la entidad decide hacer una experiencia piloto creando el Centro de Acogida a la Mujer (CAM), puesto que se detectaron las dificultades de las mujeres en acceder a los recursos asistenciales, aún más si son de tipo residencial. Uno de los factores determinantes es el hecho de tener hijos/as a su cargo. Por esto, en este centro se probó atender a las mujeres y sus hijos/as, en aquellos casos en los que no hubiera otras opciones más adecuadas para los/as menores. La experiencia fue complicada, pues la conciliación del programa terapéutico y las necesidades de los/as menores fue de difícil manejo, y finalmente se optó por continuar el centro sin los hijos e hijas, pero con la especialización de la atención a mujeres y que todavía hoy, después de varios cambios de ubicación, se sitúa en Hospitalet de Llobregat. Esto ha permitido un abordaje sensible a los rasgos diferenciales del colectivo de mujeres, y se sigue teniendo una atención especial a aquellas mujeres con hijos e hijas menores, pues incorpora un programa de revisión y reconstrucción del vínculo materno-filial que permite encuentros periódicos de las madres con los hijos e hijas, ofreciendo también en estos espacios el acompañamiento terapéutico.

En los primeros años este proyecto recibió financiación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y actualmente está financiado por el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

También en el año 1991 se inició un programa de atención individual en la cárcel de jóvenes, a petición del Departament de Justicia de la Generalitat y con financiación del Departament de Salut. Este programa todavía está vigente.

Y en el año 2001 la entidad abrió el primer centro de día con el objetivo de ofrecer tratamiento diario a aquellas personas que por su recorrido o circunstancias personales, no optaran por un ingreso en un centro residencial. Empezó en el barrio de Bellvitge de l'Hospitalet de Llobregat (municipio colindante a la ciudad de Barcelona) y actualmente lo está ubicado en el barrio de La Torrassa, en el mismo Hospitalet de Llobregat.

Entremedio y durante unos años y mientras el Ayuntamiento de Hospitalet lo financió, se gestionó el taller diurno de la Asociación Adeath (de personas con problemática de alcohol).

Durante todos estos años siempre se ha mantenido el compromiso con la prevención, acudiendo a los medios de comunicación cuando se ha requerido y desarrollando también Talleres de Prevención Escolar en varias escuelas e institutos, destinado a alumnado de la ESO y Bachillerato.



MISIÓN

Ofrecer una atención integral a las personas toxicómanas que lo soliciten con el objetivo que puedan superar su problema de adicción, mejorar su calidad de vida y favorecer su integración social.

Esta atención se podrá hacer mediante:

- centros terapéuticos propios de ámbito residencial.
- tratamiento ambulatorio en Centro de Día.
- seguimiento terapéutico a internos de Centros Penitenciarios.
- seguimientos terapéuticos desde la Sede Social en Barcelona.
- Esta atención se complementa con acciones de apoyo a las familias.

VISIÓN

Ser un centro de referencia en el abordaje integral de la toxicomanía en Catalunya, defendiendo un modelo propio basado en una atención individualizada, el trabajo en grupos reducidos y la priorización de una atención e intervención terapéutica profesional de calidad.

VALORES

- Respeto a la dignidad y a la libertad de las personas.
- Compromiso social.
- Responsabilidad y participación activa en el desarrollo de la tarea profesional.
- Trabajo en equipo.
- Calidad asistencial.
- Potenciar la participación activa de los/as usuarios/as en el transcurso del tratamiento.
- Confidencialidad.
- Compromiso de todas las personas trabajadoras y personas colaboradoras de compartir el código ético de la Entidad.



RASGOS CARACTERÍSTICOS

- Atención individualizada y centrada en la persona, teniendo en cuenta sus particularidades, donde la planificación de la intervención se intenta ajustar a sus necesidades
- Grupos reducidos (máximo 10 usuarios/as por centro)
- Modelo de intervención psico-educativa: psicoterapia individual semanal en todos los programas de tratamiento y presencia profesional educativa permanente en los centros
- Funcionalidad: la intervención va dirigida a la mejora de las carencias o déficits de cada persona, para favorecer su desarrollo personal. Mirada global e intervención en todos aquellos aspectos afectados.
- Atención especial a la problemática de la mujer
- Atención familiar: grupo de asesoramiento a las familias de los/as usuarios/as
- Equipo multidisciplinar: la intervención está dirigida por un equipo que trabaja de forma interdisciplinar
- Trabajo en red y de forma coordinada con todos los servicios o dispositivos que se requieran para el abordaje integral y amplio de la persona
- Inclusión comunitaria, fomentando programas que prevean la implicación y participación en el tejido social
- Potenciación de la actitud proactiva de las usuarias en los programas, incluyendo el diseño de su plan de trabajo individual, su capacidad de escoger y de toma de decisiones (empoderamiento)

SERVICIOS

- SEDE SOCIAL DE AAT: Acogida y seguimiento de personas drogodependientes y sus familiares. Programa de Soporte a la Vida Autónoma.
- COMUNIDAD TERAPÉUTICA. Rehabilitación y reinserción de personas drogodependientes. Situada en la ciudad de Igualada.



- **PISOS TERAPÉUTICOS PARA MUJERES.** Destinados al tratamiento y la reinserción de mujeres drogodependientes. Los pisos se sitúan en L'Hospitalet de Llobregat.
- **CENTRO DE DÍA.** Centro de tratamiento diario y ambulatorio, que tiene como objetivo la consolidación de la abstinencia a la vez que se trabaja para que se produzcan los cambios necesarios para el desarrollo de la autonomía personal, así como la capacidad de reflexión y análisis.
- **PITD (CENTRO PENITENCIARIO DE JÓVENES).** Programa semanal de atención individualizada para el tratamiento de drogodependencias en el 5º centro penitenciario de jóvenes.
- **PROGRAMA DE PREVENCIÓN ESCOLAR.** Charlas informativas y de prevención en centros educativos.
- **SERVICIO DE SOPORTE A LA VIDA AUTÓNOMA.** Acompañamiento y apoyo psico-educativo a personas que han superado un proceso de rehabilitación de adicciones para ayudarlas a que se desenvuelvan en su propio medio de forma responsable, adaptativa y saludable, así como la gestión constructiva de su cotidianidad.
- **PROGRAMA DE AUTOAYUDA.** Dirigido a personas que han acabado el tratamiento y que están de nuevo incorporadas en una vida activa y normalizada en la sociedad, como un espacio grupal de soporte, donde compartir vivencias y preocupaciones.



II. Comisión de Igualdad

AAT a 12 de febrero de 2020 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo ese mismo día una Comisión de Igualdad, conformada por tres personas: una representante de la entidad y dos representantes de la propia plantilla. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

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

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

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- 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.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Analizar los datos facilitados por la entidad (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:
 - Igualdad de trato y oportunidades en:
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Retribuciones (incluidas las variables).
 - Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.



- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Comunicación
 - Voluntariado.
- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- 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 cuatro 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. Vigencia

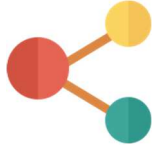
El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades 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 **AAT**.

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**, por lo que se realizará una evaluación del plan en 2024.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.



IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad

 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 puede afirmar que la plantilla de AAT está feminizada, al tener un 75% de presencia de mujeres y un 25% de hombres.
 Tipo de contrato	Un 94,4% de las trabajadoras tiene contrato indefinido y un 61,1% trabaja a jornada completa, mientras que un 38,9% lo hace a jornada parcial. Sólo una trabajadora tiene contrato temporal. El 100% de los trabajadores tiene contrato indefinido, trabajando la mitad de estos a jornada parcial y la otra mitad a jornada completa.
 Tiempo de trabajo	La plantilla femenina se concentra principalmente en los tramos de entre 36 y 40 horas semanales (66,7%); distribuyéndose el restante 33,3% en distintos tipos de jornada de mayor o menor número de horas semanales. Los trabajadores se distribuyen en un 50% en el tramo de entre 36 y 40 horas y el 50% restante se distribuye de forma homogénea entre distintos tramos de entre 10 y 35 horas. La mayoría de las trabajadoras tienen turno diurno (44,4%) o turno continuado (38,9%). El 16,7% de las trabajadoras realizan turno de fin de semana, mientras que la mitad de los trabajadores tiene este tipo de turno (50%). El 33,3% de los trabajadores tiene turno diurno y el 16,7% turno continuado. El equipo con turno de fin de semana presenta una mayor presencia de trabajadores, conformando un equipo equilibrado de tres trabajadoras y tres trabajadores. El turno en el que hay una menor presencia de trabajadores es el continuado, con un 87,5% de trabajadoras y un 12,5% de trabajadores.
 Antigüedad	El 55,6% de la plantilla femenina lleva entre 3 y 10 años trabajando en la entidad (10 trabajadoras). Un 22,2% (4 trabajadoras) tiene una antigüedad de más de 10 años, mientras que un 16,67 (3 trabajadoras) lleva entre 1 y 3 años trabajando en AAT y un 5,56% (1 trabajadora) se incorporó en



	los últimos 6 meses. En cuanto a la plantilla masculina, la mayoría de los trabajadores tiene una antigüedad de entre 5 y 20 años (83,3%, correspondiente a 5 trabajadores) y el 16,7% (1 trabajador) restante tiene una antigüedad de entre 1 y 3 años.
 Estudios	AAT tiene una plantilla con alta cualificación, así el 70,8% tiene estudios universitarios y el 29,2% tiene estudios secundarios (FP, Bachillerato, etc.). Desagregando los datos según sexo, no se observan grandes diferencias en el perfil formativo, presentando tanto las trabajadoras como los trabajadores un perfil con alta cualificación.
 Niveles jerárquicos y departamentos	Nivel jerárquico Los puestos de responsabilidad y dirección están ocupados principalmente por trabajadoras, concentrando el 22,2% sobre el total de trabajadoras y el 16,7% sobre el total de trabajadores, aunque solo hay presencia masculina en el nivel de responsables de centro. Por tanto, la dirección y la coordinación se ejercen únicamente por parte de trabajadoras. El nivel correspondiente a psicólogos/as, educadores/as y enfermeros/as concentra la mitad de las trabajadoras y la mitad de los trabajadores que conforman la entidad. Por otro lado, monitores/as e integradores/as también presentan un porcentaje similar de trabajadoras (27,8%) y de trabajadores (33,3%). Analizando la presencia de mujeres y de hombres en cada nivel jerárquico, se observa que únicamente hay una presencia equilibrada en el nivel de responsables de centro, al haber una trabajadora y un trabajador. El resto de niveles presenta una mayor o exclusiva presencia de trabajadoras. Departamento Hay presencia mayoritaria o exclusiva de trabajadoras en todos los departamentos de la entidad, concentrándose un mayor número de estas en la comunidad terapéutica (27,8%), en pisos terapéuticos (27,8%) o trabajando en varios departamentos a la vez (27,8%). Un 11,1% trabaja en el centro de día y un 5,6% en la sede social. En cuanto a los trabajadores, la mitad de estos (3 trabajadores), trabajan en pisos terapéuticos, un 33,3% en centros de día y el 16,7% restante en la comunidad terapéutica.



Categorías profesionales

El mayor porcentaje de la plantilla femenina pertenece a la categoría de educadora (38,9%), seguida de la categoría de integradora (22,2%) y de psicóloga (16,7%). Las cuatro trabajadoras restantes presentan las categorías de monitora, enfermera, coordinadora y directora, respectivamente.

La plantilla masculina se concentra principalmente en la categoría de educador (66,7%). Los dos trabajadores restantes tienen las categorías de integrador y de monitor



Selección

AAT actualmente no dispone de un proceso sistematizado de selección o protocolo, aunque en la práctica siguen un itinerario consolidado en el que principalmente se intenta contratar a personas que hayan hecho su aprendizaje en la entidad, por ejemplo, a través de las prácticas del grado, o que han realizado o realizan voluntariado en AAT. Con este criterio se valora el conocimiento del funcionamiento de la entidad y se ha podido evaluar las capacidades para el puesto vacante.

La propuesta de ofertar un puesto trabajo corresponde a la coordinadora del servicio, quien detecta la necesidad y propone asimismo a la persona que cumpla el perfil.

Las personas que intervienen en el proceso de selección son la coordinadora del centro, la dirección de la entidad y la persona seleccionada. La decisión final de contratación se toma por parte de la dirección de la entidad.

Al respecto de las observaciones sobre barreras (internas, externas o sectoriales) para la incorporación de personal femenino, la entidad refiere que no se observa ninguna barrera, ni para la incorporación de mujeres ni de hombres; tampoco se observan puestos o departamentos especialmente masculinizados. Sí que se percibe que, por el tipo de entidad y la sensibilidad social que genera, la mayoría de personas que trabajan actualmente en el equipo y que se ofrecen para los puestos vacantes son mujeres.



Formación

AAT no cuenta con un Plan de Formación interna dirigido a toda la plantilla, sino que, en la medida de lo posible, la dirección y la coordinación informan al equipo de personas trabajadoras de las ofertas de cursos y formaciones para profesionales. A nivel de formación interna, también se intenta periódicamente crear jornadas de formación.

Los cursos se organizan en función de la disponibilidad del profesorado, preferentemente entre semana y en horario de jornada laboral diurna. Si los cursos no coinciden con el



	horario laboral, no se compensa el tiempo dedicado a la formación. Por último, señalar que en AAT no se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades, aunque existe interés en aprender para poder luego impartir formación sobre igualdad al colectivo con el que se trabaja.
 Promoción	En AAT no se cuenta con ninguna metodología estándar de evaluación de personal, ni existen planes de carrera. Se trata de una organización estática con funciones delimitadas por el puesto de trabajo y las capacidades. En caso de necesidad de cubrir una vacante, la coordinación y la dirección piensa en un/a posible candidato/a y se le comunica personalmente. Por tanto, son las personas coordinadoras de cada centro y la dirección de la entidad quienes intervienen y toman la decisión cuando se trata de promociones internas. En cuanto a la valoración del desempeño del equipo, la persona encargada de la coordinación de cada centro, al menos una vez al año, se reúne de forma individual con cada miembro del equipo para recoger su percepción sobre el trabajo y darle una devolución desde su perspectiva. No se observan dificultades específicas para la promoción de trabajadoras en la entidad, tampoco ha sido necesaria la puesta en marcha de acciones para incentivar la promoción de las mujeres. Asimismo, tampoco se considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la entidad.
 Política salarial	Los criterios que utiliza AAT para decidir los aumentos salariales son la capacidad de tesorería, la antigüedad, la responsabilidad y la fidelización. En cuanto a los complementos salariales, estos se asignan en función de las características del lugar de trabajo. La distribución de la plantilla según tramos salariales y sexo corresponde tanto con la distribución de la plantilla por nivel jerárquico como por la duración de la jornada laboral. Por un lado, las trabajadoras son quienes perciben las mayores cuantías salariales. Tanto para los trabajadores como para las trabajadoras, el tramo salarial que concentra un mayor número de ambos grupos es el de entre 1.801 y 2.100€, con un 33,3% de la plantilla femenina y un mismo porcentaje para la masculina.



	Por debajo de los 900 se encuentra el 16,7% de los trabajadores que perciben entre 601 y 900€ y el 11,1% de las trabajadoras, con una percepción inferior a 600€ mensuales.
 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	AAT cuenta con medidas de conciliación como la flexibilidad de horarios, la reducción de jornada, jornada coincidente con el horario escolar, teletrabajo y trabajo compartido. La entidad no observa diferencias entre el uso que realizan las trabajadoras y los trabajadores de estas medidas. Tampoco se considera que solicitar una reducción de la jornada laboral pueda afectar a la situación profesional dentro de la entidad. La mitad de la plantilla tiene al menos un hijo o hija, teniendo el 29,1% más de uno/a. Desagregando los datos según sexo, se observa que, tanto la mitad de las trabajadoras como la mitad de los trabajadores, tienen al menos un hijo o hija. En cuanto a otro tipo de responsabilidades familiares, excluyendo hijos/as, ninguna persona trabajadora de AAT tiene personas a cargo.
 Comunicación	La entidad refiere que anteriormente se han realizado campañas de comunicación y sensibilización sobre violencia de género, coronavirus, entre otros temas. Asimismo, considera que se transmiten, tanto interna como externamente, los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el recurso en Hospitalet como en el recurso de Igualada. Analizados los datos de los documentos y página web se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando mujeres y hombres que no reproducen los roles y estereotipos de género. También se infiere que la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, sobre todo en documentos internos y página web, aunque se aconseja la revisión más exhaustiva de los mismos, código ético, la descripción de funciones de los puestos, página web o documentos de bienvenida para usuarios/as, porque en ocasiones se utiliza el masculino genérico.
 Política Social	AAT no conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. Tampoco incluyen ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales. La entidad no tiene un programa de inserción dirigido a colectivos en riesgo de exclusión social en los procesos de contratación para formar parte del equipo, ni tampoco han implementado ninguna acción positiva en esta línea.



 Prevención del acoso sexual	AAT no cuenta con un protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo y refiere que no se han detectado en la entidad situaciones de acoso. Asimismo, se observa una gran sensibilidad y respeto respecto a este tema por parte en la plantilla.
 Riesgos laborales y salud laboral	AAT cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general externalizado.
 Voluntariado	Las personas voluntarias juegan un papel principal en la entidad, debido a que realizan funciones tanto administrativas (contabilidad, atención telefónica, etc.), como acompañamiento a las personas usuarias, observación en las sesiones grupales y apoyo a los y las profesionales. AAT cuenta con 8 personas voluntarias, siendo el 50% mujeres y el 50% hombres.



V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **AAT** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **9 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

2. Selección y contratación

3. Gestión del talento y promoción profesional

4. Retribuciones

5. Formación

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

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8. Comunicación

9. Condiciones de trabajo



VI. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en **AAT** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

3. Gestión del talento y promoción profesional:

Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción.

4. Retribuciones:

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

5. Formación:

Objetivo: Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

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

Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

8. Comunicación:

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

9. Condiciones de trabajo:

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, aplicando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.



VII. Ejes de actuación y medidas

EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Plan de igualdad enviado. - Nº de personas a quien se les ha enviado, según relación con la entidad
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad	Comisión de Igualdad	Humanos	- Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.
1.3	Identificar, dar a conocer y colaborar con los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Listado de recursos disponibles - Difusión realizada - Canales de comunicación utilizados - Tipo de colaboraciones realizadas
1.4	Revisión, desde la perspectiva de género, de todos los proyectos desarrollados desde la entidad.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de servicios, actividades y programas revisados.



MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.5	Participar en encuentros específicos sobre género y adicciones, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Nº de eventos a los que se ha asistido y contenido de los mismos. - Nº de personas que participan desde la entidad en cada actividad, desagregado por sexo.
1.6	Crear un espacio para la generación de herramientas para la transversalización de género, la reflexión y para compartir experiencias en torno al género, abierto a las personas que participan en los proyectos	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de reuniones realizadas. - Nº de personas que participan, según sexo y relación con la entidad. - Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio.
1.7	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de la entidad	Junta Directiva	Humanos	- Incorporación en los documentos: misión, visión y valores.



EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la entidad.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Seguir cuidando un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad, así como la publicación de ofertas de voluntariado.	Dirección Coordinación	Humanos	- Nº de procesos de selección en los que se utiliza un lenguaje no sexista - Nº de ofertas de voluntariado en los que se utiliza un lenguaje no sexista
2.2	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.	Dirección Coordinación	Humanos	- % 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).
2.3	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.	Dirección Coordinación	Humanos	- Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo.



MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.4	Ante una igualdad curricular, siempre que la persona candidata presente la capacitación necesaria para el desarrollo de las funciones, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional, departamento/área y nivel jerárquico y sexo.	Dirección Coordinación	Humanos	- Nº de personas contratadas por sexo y departamento utilizando este criterio



EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación y promoción de la entidad.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.	Dirección Coordinación	Humanos	- Proceso de difusión de vacantes.
3.2	Realizar evaluaciones periódicas del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal; desde una perspectiva de género.	Dirección Coordinación	Humanos	- Nº de reuniones de evaluación realizadas. - Propuestas recogidas.



EJE 4: Retribuciones

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.	Junta Directiva Coordinación	Humanos	- Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías. - Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.



EJE 5: Formación

ACCIÓN	Promocionar la formación en igualdad de género a toda la plantilla y a todas las personas que colaboran en la entidad.
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la estructura y en los proyectos que se desarrollan desde la entidad, a través de la formación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Organizar formación/acciones de sensibilización en igualdad, transversalización de género, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias, motivando la participación de toda la Junta Directiva.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Relación de los contenidos trabajados. - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nº de personas voluntarias participantes. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
5.2	Realizar cursos obligatorios de prevención y detección de Violencia de Género dirigido al personal de atención e intervención.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
5.3	Realizar una formación específica sobre interseccionalidad entre género y adicciones.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).



MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.4	Compensación del tiempo dedicado a formaciones fuera del horario laboral con compensación de horas.	Junta Directiva	Humanos Económicos	- Nº de personas que han compensado horas de formación. - Valoración de la compensación de las horas de formación.



EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la entidad, promocionar la corresponsabilidad, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Plantilla informada. - Mecanismos de difusión de la información. - Nuevos permisos aplicados en caso de solicitudes.
6.2	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de participantes, desagregado por sexo. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.



MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.3	Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso de que proceda) y el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Número y contenido de las sensibilizaciones. - % de trabajadores solicitantes de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes. - % de trabajadores que disfrutan de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes
6.4	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Establecimiento de pautas - Difusión de las pautas - Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas
6.5	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.	Junta Directiva	Humanos Económicos	- Nº de casos desagregado por sexo a los que en los que se ha aplicado esta medida, según año



EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable. - Formación de la persona responsable.
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.



EJE 8: Comunicación

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de las RRSS y la página web.	Junta Directiva Coordinación Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Incorporación del lenguaje inclusivo.
8.2	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc. a nivel local.	Junta Directiva Coordinación Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad. - Nº de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.
8.3	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad, en el sector específico sobre el que trabaja la entidad y a nivel local.	Junta Directiva Coordinación Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Nº de campañas realizadas y/o actuaciones realizadas. - Contenido de las campañas o descripción de las actuaciones realizadas.
8.4	Difusión de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.	Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Canales utilizados - Nº de publicaciones realizadas



MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.5 Continuar difundiendo y realizando campañas de sensibilización ante la violencia de género, la salud de las mujeres y la igualdad de género a través de redes sociales y otros canales de comunicación.	Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Contenidos elaborados - Canales utilizados para la difusión



EJE 9: Condiciones de trabajo

ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en el análisis y establecimiento de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como en la prevención de riesgos laborales.
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Plan de prevención de RL revisado - Incorporaciones al Plan de PRL - Difusión de las modificaciones en el Plan de PRL



VIII. Calendario

Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD																	
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad																
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad																
1.3	Identificar, dar a conocer y colaborar con los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales																
1.4	Revisión, desde la perspectiva de género, de todos los proyectos desarrollados desde la entidad.																
1.5	Participar en encuentros específicos sobre género y adicciones, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.																
1.6	Crear un espacio para la generación de herramientas para la transversalización de género, la reflexión y para compartir experiencias en torno al género, abierto a las personas que participan en los proyectos																
1.7	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de la entidad																



Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
2.1	Seguir cuidando un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad, así como la publicación de ofertas de voluntariado.																
2.2	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.																
2.3	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.																
2.4	Ante una igualdad curricular, siempre que la persona candidata presente la capacitación necesaria para el desarrollo de las funciones, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional, departamento/área y nivel jerárquico y sexo.																
EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL																	
3.1	Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.																



Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
3.2	Realizar evaluaciones periódicas del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal; desde una perspectiva de género.																
EJE 4: RETRIBUCIONES																	
4.1	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.																
EJE 5: FORMACIÓN																	
5.1	Organizar formación/acciones de sensibilización en igualdad, transversalización de género, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias, motivando la participación de toda la Junta Directiva.																
5.2	Realizar cursos obligatorios de prevención y detección de Violencia de Género dirigido al personal de atención e intervención.																
5.3	Realizar una formación específica sobre interseccionalidad entre género y adicciones.																
5.4	Compensación del tiempo dedicado a formaciones fuera del horario laboral con compensación de horas.																



Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																	
6.1	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.																
6.2	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.																
6.3	Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso de que proceda) y el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.																
6.4	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).																
6.5	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.																



Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																	
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.																
EJE 8: COMUNICACIÓN																	
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de las RRSS y la página web.																
8.2	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc. a nivel local.																
8.3	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad, en el sector específico sobre el que trabaja la entidad y a nivel local.																



Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
8.4	Difusión de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.																
8.5	Continuar difundiendo y realizando campañas de sensibilización ante la violencia de género, la salud de las mujeres y la igualdad de género a través de redes sociales y otros canales de comunicación.																
EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO																	
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.																



IX. Seguimiento y evaluación

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 AAT.

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

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

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

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

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

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

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.



- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

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

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

Evaluación: La evaluación 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.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Barcelona, a 25 de mayo de 2020.

Mercè Mompín i Valeri