PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2022 - 2025

Índice

Índice 3

I. Introducción ..... **¡Error! Marcador no definido.**

II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora) 5

III. Ámbito personal, territorial y temporal 7

IV. Principales resultados del diagnóstico 8

Propuestas y observaciones 20

V. Ejes de actuación 23

VI. Objetivos del plan de igualdad 24

VIII. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación 51

VIII. Calendario 52

IX. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica 59

X. responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 60

XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad 60

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

La entidad Opción 3 Cooperativa 26 de mayo de 2022 la entidad 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 26 de mayo de 2022 una Comisión de Igualdad, conformada por 9 personas:

Por parte de la representación de la entidad:

- Alfredo López Muñoz (administrador solidario)
- Diego Patrocinio González (Administrador solidario)
- Víctor Santos Lordén (02660006x director de programa)
- Almudena García Martin (02545118f directora técnica)

Por parte de las trabajadoras/es de la entidad:

PROGRAMA ASPA:

COMITE:

- Paloma Amatria Ortega
- Javier Garcia Elvira (UGT RLT)

Sindicato más representativo para aquellos centros sin representatividad:

- Teresa Palazón Casado (representando de CCOO)
- Javier Marín Rodríguez (asesor de CCOO)
- Pedro Gómez Iglesia (76238516w Representante sindical por parte de UGT-Servicios públicos de Madrid)

El 33,33% de las personas que componen la Comisión son mujeres, mientras que el 66,67% son hombres. La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

- Negociación previa consulta a sindicatos 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 6 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 resulta obligatoria.

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

El ámbito territorial de aplicación abarca el siguiente centro de trabajo, situado en Madrid.:

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**.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 14/10/2022(introducir fecha firma) al 14/10/2026 (introducir fecha 4 años tras firma).

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

La plantilla de Opción 3 Cooperativa, está ligeramente feminizada, ya que cuenta con un 65,52% de mujeres y un 34,5% de hombres.

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato

- **Distribución de la plantilla por vinculación**

El 100% de la plantilla de Opción 3 Cooperativa contratada trabaja por cuenta ajena.

- **Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral**

El 100% del personal está contratado directamente por la entidad, no habiendo ningún contrato por un servicio de puesta a disposición.

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

Da la mayoría de la plantilla, 89 personas (que suponen el **76.7%** sobre el total de la plantilla), realiza una jornada laboral completa, de 36 a 40 horas; 16 personas(**13.8%)** tienen una jornada laboral de 31 a 35 horas, 2 personas (**1,7%**) tienen una jornada laboral de 26 a 30 horas; una persona de 21 a 25 horas (**0,9%**), 2 personas (**1,7%)** 16 a 20 horas y 6 personas que representan el **5,2%** hacen menos de 10 horas.

- Desagregados los datos por sexo, y acorde con los tipos de contratación, la plantilla femenina se reparte en un 72,4% (55 trabajadoras netas) en la franja semanal de 36 a 40 horas, el 19,7% (15 trabajadoras netas) en la franja de 31 a 35 horas, 1,3% (1 trabajadora neta) en las franja de 16 a 30 horas, lo cual se repite también con un 1,3% (1 trabajadora neta) en la franja de 21 a 25 horas, el 2,6% (2 trabajadoras netas) en la franja de 16 a 20 horas y el 2,6% restante (2 trabajadoras netas) en menos de 10 horas a la semana.

Analizando las diferencias entre mujeres y hombres, se observa una mayor concentración de mujeres con jornada exclusivamente de mañanas que

hombres. Así un 3.9% del total de empleadas trabaja únicamente por la mañana, mientras que este porcentaje se reduce hasta el 2,5% en el caso de los empleados.

Del total de personas que trabajan en horario de tarde, el 2,6% son mujeres y el 7,5% hombres. En cuanto al personal que trabaja con horario diferente a los vistos, la presencia de mujeres y hombres está equilibrada.

. Antigüedad

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, el 1,7% de los trabajadores tienen una antigüedad de más de 20 años, presentando valores escalonados en las siguientes categorías: un 9,5% tiene una antigüedad de menos de 6 meses. De 1 a 3 años representan un total del 17,2% de trabajadores y trabajadoras. En la franja de 3 a 5 años representan el 19,8% así como entre 5 a 10 años. Por último, de entre 10 a 20 años aumenta al 31.9%.

Desagregados los datos por sexo se observa que:

- el 1,3% de la plantilla femenina tiene una antigüedad de más de 20 años (1 trabajadora neta), el 31.6% se encuentra en la franja de antigüedad de 10 a 20 años (24 trabajadoras netas), tanto la franja de 5 a 10 años como la de 3 a 5 años representan el 21,1% (16 trabajadoras netas en cada franja), en lo que respecta a la franja de 1 a 3 años encontramos un 17,1% (13 trabajadoras netas) y, por último, las trabajadoras que llevan menos de 6 meses representan el 7,9% de las trabajadoras (6 trabajadoras netas)

- el 2,5% de la plantilla masculina tiene una antigüedad de más de 20 años, el 32,5% (13 trabajadores netos) representan la franja de 10 a 20 años, en la franja de 5 a 10 años se concentran el 17,5% de los trabajadores, así como en la franja de 3 a 5 años y de 1 a 3 años. El 12,5% de los trabajadores representan la franja de menos de 6 meses (5 trabajadores netos).

Cabe destacar la baja temporalidad de los contratos y la estabilidad de la plantilla. Si bien, sería interesante el establecimiento de medidas destinadas a la retención de talento.

Nivel de formación

- Distribución de la plantilla por nivel de formación

El 92,2% de la plantilla de Opción 3 Cooperativa (107 personas) tiene estudios universitarios, mientras que el 6,9% tiene estudios secundarios (8 personas) y, por último, el 0,9% tiene enseñanza obligatoria.

Analizando los datos desagregados por sexo, los resultados son los siguientes:

- La plantilla femenina en un 93,4% tiene estudios universitarios (71 trabajadoras netas), un 5,3% tiene estudios secundarios y un 1,3% tienen la enseñanza obligatoria.

- La plantilla masculina en un 90% (36 trabajadores netos) tiene estudios universitarios y un 10,0% tiene estudios secundarios (4 trabajadores netos).

Por último, destacar que por estudios de especialización hay un total de 9 personas en la plantilla que han realizado un Curso de directores de centros.

Según los datos desagregados, hay 6 hombres y 3 mujer con esta cualificación.

Cabe destacar la alta cualificación de la platilla, así como su nivel de especialización.

Discapacidad y nacionalidad

Según nacionalidad, en el año en el que se analizan los datos (2021) el 94,7% de la plantilla de mujeres son españolas; frente al 95% de la plantilla de hombres.

Con nacionalidad extranjera se observa el 5% de la plantilla de hombres, (2 hombres) y ninguna mujer.

Con doble nacionalidad se observa el 5,3% de la plantilla de mujeres (4 mujeres) y ningún hombre.

- **Distribución de la plantilla por discapacidad reconocida**

Según discapacidad reconocida, el 3,4% de las trabajadoras y trabajadores tiene discapacidad reconocida.

Desagregando los datos según sexo, el porcentaje de plantilla con discapacidad reconocida, en el caso de las trabajadoras, si se observa presencia siendo el 5,3% sobre el total de trabajadoras y ningún hombre con discapacidad reconocida, (el 0% sobre el total de trabajadores).

Selección y contratación

Opción 3 Cooperativa sigue un itinerario consolidado para llevar a cabo la contratación de personal, dividiéndose esta función entre varias dependencias. Los factores que determinan la contratación en su gran mayoría son las suplencias de los trabajadores y trabajadoras, que causan bajas (enfermedad, maternidad, paternidad, etc.) así como, las excedencias que solicitan algunos trabajadores y trabajadoras. También se cuenta con la contratación de personal de apoyo, en el puesto de monitores/as y monitoras, para la realización de actividades concretas.

Tras el conocimiento de la baja, excedencia o necesidad de nueva contratación, se procede a la búsqueda de nuevo personal, consensuado por los responsables de áreas y coordinación del centro.

La definición del perfil viene definida ya en los pliegos de prescripciones técnicas de cada programa. En donde se define: la titulación, la experiencia mínima requerida y los criterios administrativos/as, tales como delitos de naturaleza sexual, vida laboral, certificado de funciones

La publicación de esta se realiza tanto a nivel interno como externo. A nivel interno se hace a través de publicaciones internas de las vacantes a través de dos medios: email y CIGI (Intranet interna). También se realizan a nivel externo a través del portal de empleo o vía email.

Tras el anuncio con los requisitos del puesto, se lleva a cabo el proceso de selección en el cual intervienen generalmente el director de Programa, los y las responsables de área y coordinación.

La decisión final de contratación se toma de manera consensuada, evaluando a cada perfil por sus aptitudes, competencias y habilidades mostradas.

Sería interesante la propuesta de formación específica en materia de igualdad y detección de sesgos de género, en materia de contratación.

Al respecto de las observaciones sobre barreras (internas, externas o sectoriales) para la incorporación de personal femenino, la entidad refiere que en algunos de los puestos se está observando actualmente una cierta paridad, como pueden ser los puestos de coordinación y responsables de área. No obstante, la entidad refiere que en el equipo técnico hay más mujeres que hombres.

Aunque en el cómputo general de Opción 3 cooperativa hay una composición equilibrada en la plantilla por sexo y la entidad ha señalado que existen puestos feminizados, según los datos aportados, se observa una mayor presencia de hombres en departamentos de responsabilidad.

En este sentido, la entidad ha referido que en los puestos técnicos/as hay más mujeres que hombres. Asimismo, se observa la existencia de departamentos feminizados como el de educadoras y masculinizados como el de socios/as.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

La entidad no cuenta con un sistema de valoración de puestos. Si bien, la clasificación profesional se hace por categoría profesional. La entidad refiere que se producen sesgos de manera indirecta, puesto que el sector se encuentra feminizado. Por ello, se justifica que su plantilla este actualmente formada en su mayoría por mujeres.

En Opción 3 cooperativa existen 8 niveles jerárquicos:

- Socios/as
- Coordinadores/as generales
- Coordinadores/as de centro
- Psicólogas.
- Educadores/as
- Administrativos/as
- Monitores/as
- limpieza

Teniendo en cuenta la distribución total de la plantilla por nivel jerárquico, 2,5% del total son socios/as, el 3,3% representa a los coordinadores/as generales, el 7,5% a los coordinadores/as de centro, el 14,2% a los psicólogos/as, el 63,3% los educadores/as, el 2,5% administrativos/as, el 6,7% monitores/as y la plantilla de limpieza representan el 5%

Analizando la distribución de la plantilla por nivel jerárquico y sexo se observan los siguientes resultados:

- **limpieza** representa el 1,3% de las mujeres (1)
- En los **monitores/as** hay 4 trabajadoras netas (5,3%) y 4 trabajadores (10% del total de hombres)
- Los **administrativos/as** son en mujeres 2 trabajadoras (2,6%) y 1 trabajador (2,5%)
- Cuentan con 57 trabajadoras de **educadoras** (75%) y 19 trabajadores (47,5%)
- Hay 12 **psicólogas** (15,8%) y 5 psicólogos/as hombres (12,5%).
- En el nivel de **coordinadores/as del centro** hay 4 trabajadoras y 5 trabajadores.
- Mientras que en el nivel de **coordinadores/as generales** tenemos una única trabajadora (1,3%) y 3 trabajadores (7,5%)

- Por último, no hay **socias,** pero si hay socios/as, 3 trabajadores; que hacen el 7,5% del total de trabajadores.

De nuevo recalcar que, aunque la plantilla esta feminizada, existe segregación vertical ya que la presencia de mujeres no se encuentra igualitariamente en los puestos de responsabilidad. Siendo estos últimos el coordinador/a de centro, coordinador/a general y socios. En los socios y socias no encontramos presencia alguna de mujeres, estando compuesto completamente por hombres, en los coordinadores y coordinadoras de centros hay de igual manera una mayoría de hombres (12,5%) frente a un 5,3% de mujeres. En los coordinadores y coordinadoras generales, encontramos la misma situación.

Formación

Opción 3 Cooperativa, cuenta con un Plan General de Formación realizado por los responsables de Área y dirigido a toda la plantilla. Se diseñó dicho plan desde los intereses planteados en las reuniones con los y las técnicos/as.

La comunicación de las ofertas se hace tras aunar los intereses de los y las profesionales, se realiza una encuesta a través de Google docs. para poder concretar que formaciones tienen más acogida. La empresa confirma que emplean lenguaje inclusivo y cuida los contenidos

Tienen siempre carácter voluntario y se realizan en horario laboral. Si por cualquier motivo se tuviera que llevar a cabo fuera del horario laboral, el trabajador o la trabajadora son compensados por el tiempo dedicado.

Los cursos que se imparten suelen ser sobre todo de carácter técnico. En donde se abordan las diferentes casuísticas en cuando a colectivos y demandas de los y las profesionales. Esto se hace ya que, gracias a las reuniones de Área, los técnicos/as y las técnicas plantean sus necesidades

Incorporación de formaciones destinadas a la promoción y carrera profesional, en aras de enriquecer el CV de la plantilla. Previo análisis con perspectiva de género.

formativas de cara a mejorar la técnica en la intervención con los colectivos con los que intervienen.

Por último, hay que señalar que en Opción 3 Cooperativa se ha impartido formación sobre **Igualdad de Género** a todos los puestos.

Se han trabajado los siguientes contenidos:

- Curso de directores de centro y programas de servicios sociales: 8 mujeres y 2 hombres
- Curso de liderazgo positivo: asistieron 5 mujeres y 7 hombres
- Curso de violencia de género: con la presencia de 7 mujeres y 2 hombres

Por lo tanto, como media general, e aprecia una mayor participación de mujeres en las formaciones, esto puede ser explicado puesto que el equipo está feminizado.

Las formaciones se llevan a cabo en horario de mañana y tarde en horario de lunes a viernes.

Durante los últimos 3 años, se otorgaron 31 permiso a personas trabajadoras para la concurrencia de exámenes y se adaptó la jornada a un total de 31 personas para la asistencia a cursos de formación profesional.

Promoción profesional

En Opción 3 Cooperativa cuenta con **metodología estándar de evaluación de personal** que la entidad ha realizado en alguna ocasión. Si bien no existen planes de carrera propiamente dichos. Ni consta que dicha metodología aplique la perspectiva de género.

En líneas generales, los criterios para la promoción son las actitudes y aptitudes mostradas en el desarrollo de su actividad diaria, la formación requerida con el puesto, la experiencia en funciones y la antigüedad en la empresa.

La comunicación de la existencia de vacantes se realiza a través de email, cuidando, de nuevo, el lenguaje. Los requisitos, por orden de importancia, que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son: formación acorde al puesto, competencias y habilidades, experiencia y antigüedad. Se valorará de forma positiva, la incorporación de la perspectiva de género, que sostenga que, en igualdad de condiciones, favorecer al colectivo menos representado y, atendiendo a criterios de múltiple discriminación, como puedan ser discapacidad, raza, sexo...

La entidad, además, considera que no observa dificultades para la promoción de las mujeres en la entidad y que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la entidad.

Resaltar que Opción 3 Cooperativa, está elaborando un plan de mejora relacionado con el personal, salario emocional, reconocimiento

Los programas que desarrolla la entidad que tienen como objetivo la gestión y retención del talento son:

- El salario emocional: un trabajador o una trabajadora con un buen salario emocional podemos entender que estará más motivado o motivada, y por lo consecuente, más proactivo o proactiva a la par que favorece la imagen que el personal tiene de la empresa.
- Reconocimiento: puede fomentar el ambiente de trabajo positivo, aumenta el compromiso y la motivación.
- Estabilidad en los puestos
- (Otros) atendiendo a las necesidades personales.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial y retribuciones

Hasta la fecha de realización del presente diagnóstico no se han realizado autorías salariales previas.

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

Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor.

Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del software estadístico SPSS. En este documento se recogen los principales resultados del diagnóstico realizado, se incluye en el ANEXO I en formato Excel toda la información recogida. Además, en el ANEXO II se incluye el Sistema de Valoración de Puestos realizado y que se ha tenido en cuenta

para el desarrollo de la Auditoría Salarial. La fecha de referencia de los datos es el 31 de enero de 2021

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

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

Es preciso mencionar que no todo el equipo tiene jornada completa ni definidos correctamente los complementos salariales, por lo que serán precisas aclaraciones respecto a aparentes brechas el equipo de la entidad.

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/as de la plantilla. Los resultados se expresan en un porcentaje, como sigue:

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

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

Si bien, se aporta el informe detallado en el anexo I cabe destacar que no se han detectado dichas brechas de más de un 25% en ninguna de las categorías analizadas, ni en el SVPT. Si bien se han detectado diferencias salariales, se valorará en el plan de igualdad establecer alguna medida.

- ***Medidas disponibles***

Las ***medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal*** existentes en Opción 3 Cooperativa son las siguientes:

i.Reducción de jornada

i.Flexibilidad de horarios

i.Jornada coincidente con el horario escolar

En cuanto a **políticas y pautas de reuniones** para mejorar la gestión del tiempo, facilitando así la conciliación, se realizan mediante reuniones virtuales

- ***Uso de permisos y excedencias***

En los últimos 12 meses se utilizaron 56 permisos y excedencias, de estas, gran parte fueron permisos por lactancia (28,6%) y cuidado de hijos/as menores de 12 meses (30,4%), seguido de reducciones de jornada por cuidados de hijos/as (26,8%).

No se ha solicitado ninguno de los siguientes permisos o excedencias:

- Cesión al padre del permiso de maternidad
- Permiso por adopción o acogimiento
- Reducción de la jornada por motivos familiares
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Permiso enfermedad grave, fallecimiento…

Analizados los datos según la distribución porcentual de mujeres y de hombres para cada permiso y excedencia, se aprecia cómo son las trabajadoras quienes hacen un mayor uso de los permisos y excedencias.

Establecer/continuar con medidas destinadas a garantizar el puesto en aquellas personas que solicitan excedencia por cuidado de menores, así como aumentar el tiempo establecido legalmente.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Opción 3 Cooperativa **cuenta** con un **protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.**

Si bien, se está negociando un nuevo protocolo adaptado a la nueva normativa. En este mismo protocolo se recogen y definen los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como se identifican las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. Además, se explica el proceso de denuncia, los canales de comunicación en caso de sufrir, los plazos y otros procedimientos que se han de establecer. El protocolo recoge medidas cautelares. No se incluyen programas de sensibilización formación ni identificación de las medidas reactivas frente al acoso. La entidad refiere que, no se han detectado situaciones de acoso.

Política Social

Opción 3 Cooperativa 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 tiene un programa de inserción dirigido a colectivos en riesgo de exclusión social, ni tampoco han implementado ninguna acción positiva.

Riesgos laborales y salud laboral

Según refiere la entidad, Opción 3 Cooperativa cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales general. Si bien en este diagnóstico se quiere resaltar la importancia de la creación de este. Por lo que se hará una sugerencia al respecto en el marco de las propuestas del Plan de Igualdad.

Lenguaje y comunicación no sexista

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en Opción 3 Cooperativa son principalmente:

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales
- Publicaciones
- Buzón de sugerencias
- Grupos/difusión a través de WhatsApp

- Redes
- Participación en Congresos/Jornadas
- Encuestas a usuarios/as
- Trípticos/Carteles informativos
- Material formativo
- Publicaciones técnicas/Manuales/Guías/Estudios
- Boletín noticias

Analizados los datos de los documentos, ofertas de empleo, la página web, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres deportistas. También se infiere que la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo y lo lleva a cabo, en su página web puede observarse el empleo de palabras con lenguaje no sexista, o neutro, como "jóvenes" o "personas". Aunque se aconseja la revisión más exhaustiva de los mismos en la misma página, en ofertas de empleo y en documentos, donde de forma anecdótica, se detectan palabras en masculino genérico.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

Como consecuencia de este compromiso, nace la negociación del Plan de Igualdad que está previsto su implementación en 2022.

La cultura igualitaria es una seña de identidad en toda la estructura de Opción 3. Tiene como uno de sus objetivos principales el fortalecimiento profesional de los jóvenes, mediante diversas acciones formativo-laborales, y es a su vez, una plataforma de visibilidad de este impulso socialmente responsable, que ahora, además, implementa estos valores con perspectiva de género.

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. El equipo encargado de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal no ha recibido una formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género.

Actualmente, en la entidad no hay trabajadoras en situación de violencia de género.

Además del análisis realizado, se han recogido necesidades específicas que se pueden abordar en el Plan de Igualdad, así como ideas de medidas para abordar estas problemáticas, siendo estas:

Fortalezas:

No han percibido que la variable sexo, pueda afectar de manera discriminatoria a las mujeres, con relación a la situación profesional dentro de la entidad a la hora de solicitar una reducción de jornada.

Opción 3 Cooperativa cuenta con un Plan General de Formación dirigido a toda la plantilla. Dicho plan está diseñado desde los intereses planteados en las reuniones con los y las técnicos/as. Este Plan se diseñó en el año 2021, por lo tanto, en los años previos a este no se ha dado ningún Plan General de Formación.

En Opción 3 Cooperativa cuenta con metodología estándar de evaluación de personal que la entidad ha realizado en alguna ocasión.

- **Principales problemas y dificultades detectadas**

-Opción 3 Cooperativa no cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general y, dicho protocolo convendría implantarlo, puesto que cuenta con medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales con incorporación de la perspectiva 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. Sería interesante establecer medidas, para que llegado el caso de una situación de V.G. la entidad facilitarse o adaptase las condiciones laborales en la medida de los posible a las determinadas necesidades que puedan precisar las trabajadoras en esta situación.

-El personal encargado del proceso de selección y contratación no ha recibido una formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género, ese recomienda incorporar medidas en el plan destinadas a la implementación de formación sobre V.G.

-Se recomienda que se realicen campañas en contra de la violencia de género en diferentes departamentos con la implicación de personas trabajadoras de la entidad.

-Las personas que intervienen en la decisión de promoción interna son la Dirección de programa y los responsables de área, si bien, no cuentan con formación en igualdad de género. Sería interesante incorpora medidas de formación que permita incorporar el conocimiento para la contratación con perspectiva de género, así como un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

- **Ámbitos prioritarios de actuación**

Se propondrá incorporar una medida específica para mejorar la recogida de información sobre el equipo según clasificación profesional con la que poder desarrollar un análisis de la participación de mujeres y hombres en la empresa. También se ha de mejorar la recogida de información sobre la participación de mujeres y hombres en los procesos de promoción y en las actividades de formación.

Se valorará desarrollar formaciones sobre igualdad laboral, selección con perspectiva de género, sesgos inconscientes, entre otras materias que favorezcan la incorporación de la perspectiva de género durante los procesos de gestión de personal, especialmente dirigidas al departamento de Personas y Gerencia.

- Valorar buscar estrategias para promover una mayor presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad.

- Se podrían realizar entrevistas de salida a las personas que cesan en la compañía, prestando mayor atención a los ceses voluntarios y aplicando una perspectiva de género.

- Impulsar formaciones, campañas y actividades de concienciación para la promoción de la igualdad de género y la prevención de las violencias machistas, especialmente en el ámbito laboral.

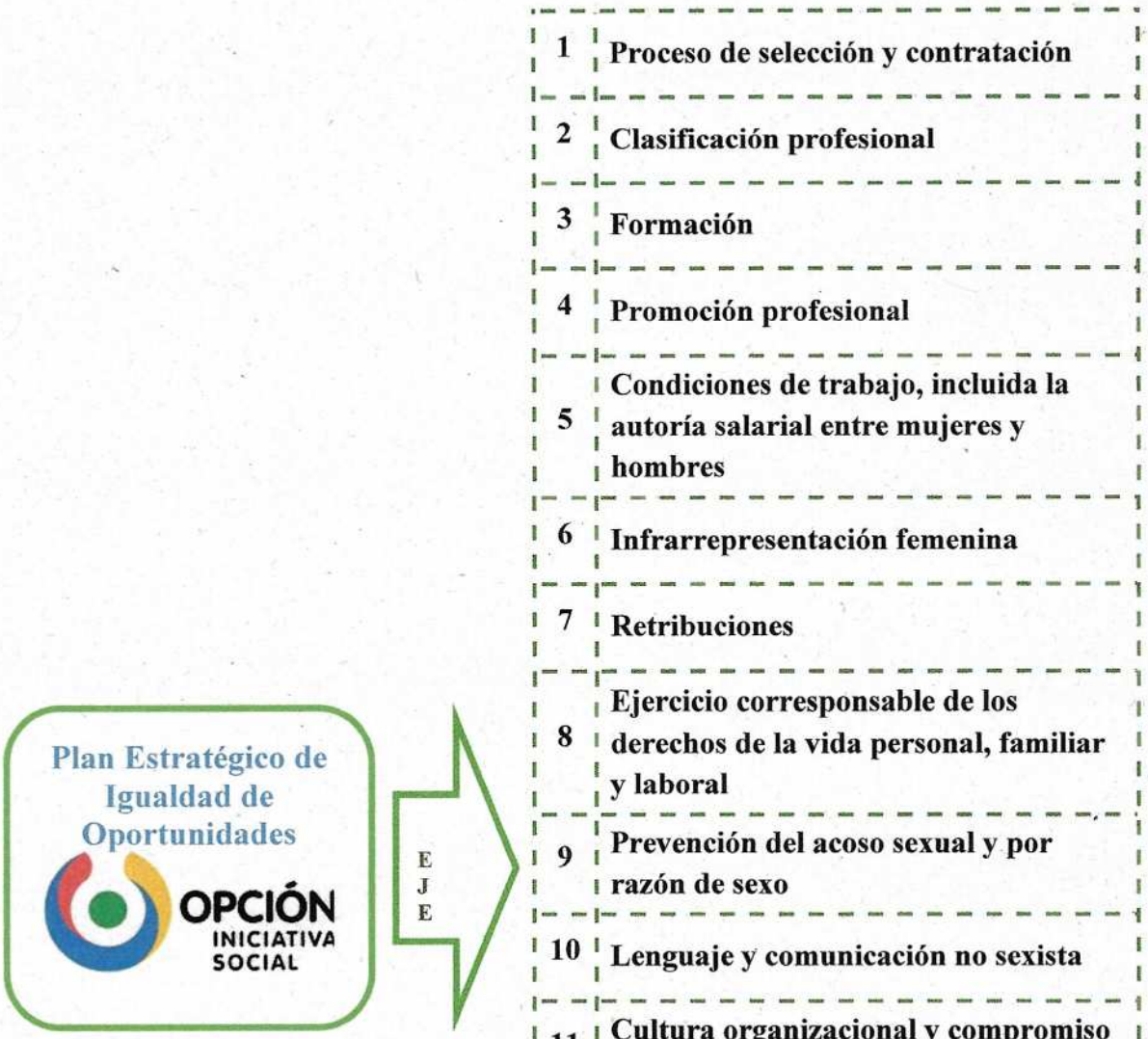
- Difundir a toda la plantilla, un protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- También se puede difundir información sobre los derechos laborales de las trabajadoras que se encuentren en situación de violencia de género
- Adaptar el protocolo contra el acoso sexual y sexista a la normativa actual, con un protocolo especifico contra el acoso sexual y sexista, diferenciado del protocolo de acoso moral.

V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **Opción 3 Cooperativa.** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **12 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



VI. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en **Opción 3 Cooperativa** la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

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

Objetivos:

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

Formación:

Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad.
- Facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.

- **Promoción profesional**

Objetivos:

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

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

Objetivos:

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

Retribuciones:

Objetivo:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- En el caso de detectarse en un futuro, 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% de la plantilla) y externamente.
- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

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

Violencia de género

Objetivos:

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

Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

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

VII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal
Objetivos específicos	• Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
Acciones a desarrollar	• Formar al equipo responsable del proceso de selección y contratación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. • Se publicitará en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. • Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la empresa y del protocolo de actuación para la cobertura de las vacantes internas, estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas. • Revisión del lenguaje utilizado en ofertas de empleo y documentación utilizada en el acceso a la empresa, modificándolo cuando se detecte uso sexista de este. • Fomentar que las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades. • Inclusión de mujeres y hombres 40/60 en el equipo responsable de los procesos de selección. • A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.

Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección. /RRHH. /Comisión de Igualdad				
Temporización	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
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	• % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. • Procesos de selección y protocolo de actuación revisados con perspectiva de género. • Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección • % disminución de la segregación horizontal de categorías masculinizadas y de categorías feminizadas analizado anualmente. • Seguimiento bianual realizado/conclusiones del informe de seguimiento sobre segregación horizontal				
Recursos necesarios	Humanos. /Materiales. /Económicos				

1.2	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, las jornadas completas o el aumento de jornada.
Objetivos específicos	• Evitar a parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores. • Reducir la parcialidad y rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras
Acciones a desarrollar	• Analizar y registrar los posibles contratos temporales, y jornadas completas y parciales desagregado por sexo (por número de horas). En aras

	de eliminar sesgos en el acceso el empleo por esta causa. Elaborar recomendaciones o documentos de buenas prácticas en los procesos deselección para respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Fomentar las acciones positivas en el marco de la igualdad de competencias en candidaturas, dando acceso a mujeres en los puestos en los que estén menos representados Incluir en los procesos de selección y contratación un ítem que recoja las medidas para garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación permita poder presentarse a procesos de selección. Y reclasificación. Incorporar protocolo de variación en contrataciones y jornadas en informes anuales, con la aplicación de la perspectiva de género.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección. /RRHH

Temporización	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	• Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año • Variación anual en % de plantilla con contrato temporal, desagregado por sexo. • Variación anual en % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo
Recursos necesarios	Recursos internos (no hay coste adicional)

EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Garantizar el uso de sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto. Este sistema incluirá, además, una descripción detallada de las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo
Objetivos específicos	• Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.
Acciones a desarrollar	• Actualizar las Descripciones de Puestos a futuras contrataciones, si se dieran otras categorías y revisar las ya realizadas • Realizar el sistema de valoración de puestos, identificando y aplicando los factores en cada caso.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Dirección Área de Personas y Equipos

Temporización	2022	2023	2024	2025	
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	x	

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				x

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado y adaptado a los requisitos de la legislación vigente • 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.

EJE 3: Formación

3.1.	Elaborar e implementar un plan de formación adaptado a necesidades que el diagnóstico ha identificado como prioritarios. Se abordarán contenidos relacionados con Igualdad y entorno seguro; liderazgos transformadores, gestión de equipos, habilidades de liderazgo (empoderamiento, técnicas de hablar en público, participación y toma de decisiones estratégicas), nuevas masculinidades y resistencias visibles e invisibles, entre otras.
Objetivos específicos	• Promover un cambio en la cultura institucional que contribuya a la igualdad y equidad de género en la organización. • Mejorar las capacidades de la plantilla y personas voluntarias en igualdad y equidad de género • Consultar a la plantilla sobre el plan de formación anual a implantar.
Acciones a desarrollar	• Diseño y calendarización del plan de formación por públicos específicos • Desarrollo de formaciones en temáticas seleccionadas en el plan de formación. Planificar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en Igualdad y reparto de responsabilidades, dirigido a todo el personal de la empresa (tanto presencial como a través de plataforma e-learning y aula virtual. • La formación en la entidad se realizará en horario laboral del Centro de Trabajo. • Informar a la Comisión de Seguimientode la evolución formativa de la plantilla concarácter anual, sobre el plan de formación,fechas de impartición, contenido, participación de mujeres y hombres, segúnel grupo profesional, dpto., puesto y según el tipo de curso y nº de horas • Implantar un plan de formación con consulta previa al comité de empresa. • Diseñar cursos que refuercen la carrera profesional de todas. • Evaluaciones de las formaciones.

Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Área de Personas y Equipos Comité de empresa				
Temporización	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	
Año implantación		X	X	X	
Vigencia		X	X	X	
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	
Nivel prioridad			x		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. • % de personas voluntarias formadas sobre el total de voluntarios/as, desagregado por sexo. • % de personas de órganos de coordinación formadas, desagregado por sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): (i) Valoración en puntuación media; (ii) Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas				
Recursos necesarios	Presupuesto para ejecutar acciones de formación				

EJE 4: Promoción profesional

4.1.	Analizar cargas y conciliación en puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora.
Objetivos específicos	• Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestosde grupos profesionales a través de acciones positivas. Cuando en varios profesionalesconcurra el mismo

	nivel de consecución de requisitos publicados, las mujeres tendránprioridad en el acceso a la promoción. • Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. • Favorecer la promoción laboral, con independencia del sexo de la persona trabajadora
Acciones a desarrollar	• Diagnóstico que refleje cargas de trabajo en puestos de responsabilidad • Encuestas sobre conciliación y corresponsabilidad a personas trabajadoras que ejercen puestos de responsabilidad • Encuestas sobre percepciones a la promoción laboral a personas trabajadoras • Propuesta de mejoras sobre las barreras identificadas
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Comisión de Género Área de Personas y Equipos

Temporización	2022	2023	2024	2025	
Año de implantación			X	X	X
Vigencia			X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Realizado estudio de sobrecargas, conciliación y corresponsabilidad en puestos de responsabilidad. • Incorporadas las medidas identificadas que favorecen la promoción de mujeres. • Nº de personas que acceden a puestos de responsabilidad al año, desagregado por sexo
Recursos necesarios	Humanos y de consultoría.

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

5.1.	Realizar un estudio sobre las cargas de trabajo en los puestos, con especial atención a las jornadas parciales y a las reducciones de jornada, teniendo como objetivo organizar el trabajo de acuerdo con las jornadas establecidas, teniendo en cuenta el peso de las tareas.
Objetivos específicos	• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Acciones a desarrollar	• Realizar estudio para identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto. • Incorporar medidas para adaptar la carga de trabajo a la duración de la jornada laboral, con especial atención a las Jornadas parciales • Valoración cualitativa del impacto de las medidas en el clima laboral y en el estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla. • Incorporar en el estudio mecanismos y pautas en la distribución de las cargas de trabajo para evitar la sobrecarga del equipo ante reducción de jornada: focalización del trabajo, priorización de tareas, incorporación de personas en contratos de sustitución o interinidad cuando sea necesario, etc.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Comisión de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	
Año implantación		X	X	X	
Vigencia		X	X	X	

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			x	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Se reducen el número de horas por pico de trabajo. • Se registra una evolución positiva en la percepción de las personas de la carga laboral año a año.
Recursos necesarios	Recursos internos

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Promover una participación equilibrada según sexo en los órganos de toma de decisiones.
Objetivos específicos	• Prevenir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
Acciones a desarrollar	• Análisis de participación de hombres y mujeres en órganos de gobierno y en toma de decisiones estratégicas. • Ante igualdad de condiciones, favorecer la incorporación de mujeres en órganos de gobierno y de toma de decisiones estratégicas (entre el 40-60% de ambos grupos).
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad. Dirección

Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación			X	X	X
Vigencia			X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.
Recursos necesarios	Recursos internos

EJE 7: Retribuciones

7.1.	Seguir realizando un registro salarial, actualizando los datos anualmente, incluyendo los cálculos estadísticos sobre las

	retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos y percepciones extrasalariales, planteando acciones correctoras si se identifican diferencias salariales. Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora.
Objetivos específicos	• Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. • En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen. • Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. • En el caso de detectarse diferencias salariales de género, aunque no superen el 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales diferencias en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen. Siempre que dichas diferencias sean no justificadas y objetivas y tengan carácter explicativo discriminatorio. Para esto, se estará a lo detallado en cada informe retributivo anual
Acciones a desarrollar	• Elaboración y actualización anual del registro salarial • Informe de auditoría salarial interna redactado y aprobado por la Comisión de Igualdad • Detección de posibles desigualdades por medio del registro • Realizar acciones correctoras si se detectan brechas

	• Valoración del Impacto de las acciones implementadas • Redefinición de complementos y percepciones si se considera necesario • Análisis comparativo entre los complementos existentes y la valoración de puestos de trabajo				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	**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 de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	• El propio documento de la auditoria salarial que permita adaptarse a la legislación vigente. • El registro salarial que se actualizará cada año • Las correcciones de las posibles brechas salariales identificadas Las correcciones de las posibles brechas o diferencias salariales no justificadas identificadas.				
Recursos necesarios	Consultoría externa				

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

8.1.	Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que se aprueben a partir de la implementación de las medidas del presente Plan.
Objetivos específicos	• Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico. • Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
Acciones a desarrollar	• Análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla, y propuesta de nuevas medidas si fueran necesarias y viables, en el marco de los contratos de la entidad y los servicios que presta. • Guía de medidas y recursos disponibles por parte de la entidad y mecanismos de solicitud. • Difusión de la guía a todas las personas contratadas. • Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. • Incrementar el tiempo de excedencia de tres a cuatro años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo referido al cuidado de hijos menores tanto naturales como en adopción o acogimiento. • Incrementar el tiempo de excedencia de dos a tres años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. • . Durante el tiempo en situación de este tipo de excedencias tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. • Facilitar la vigilancia y el seguimiento parental en la educación de los hijos menores de edad.

	• Otorgar hasta tres horas trimestrales para la asistencia a tutorías de sus hijas o hijos menores de edad. Todas estas acciones, quedan condicionadas, a la capacidad de ejecución de los programas de la entidad, en aras de que el servicio no se vea afectado				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y equipos Dirección				
Temporización	**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	• Guía elaborada y difundida con medidas disponibles tanto por normativa vigente, convenio colectivo, medidas propias de la entidad • % de información a la plantilla				
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.				

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

9.1.	Asegurarse de la difusión y accesibilidad a la plantilla del protocolo que Opción 3 Cooperativa tiene. Asegurarse que la misma recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación, ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo. El protocolo antiacoso abarcará, personas en prácticas si las hubiera, realizando también difusión del documento, garantizando un espacio seguro, libre de todo tipo de acoso sexual, por razón de género, sexo y orientación sexual.
Objetivos específicos	• Prevenir acoso sexual y por razón de género, sexo y orientación sexual en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. • Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
Acciones a desarrollar	• Difusión del nuevo protocolo de entorno seguro (incluye canales de denuncia). • Formación básica. Asegurar la formación de todas las personas contratadas y futuras voluntarias de la organización. • Formación específica para personas claves o de mayor exposición: Comisión de Entorno Seguro.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad.

Temporización	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	• Protocolo revisado y aprobado • Generada versión para difundir • Nº de personas que ha recibido el protocolo al 100% de la plantilla • El 100% de las personas contratadas han realizado la formación básica y el 70% de las personas voluntarias. • 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 • Documentación a cumplimentar e implementar • Trabajadoras VVG que han demandado ayuda.				
Recursos necesarios	Recursos humanos y tecnológicos.				

EJE 10 Comunicación no sexista

10.1	Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web
Objetivos específicos y acciones a desarrollar	Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva (femenino genérico) -Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades

Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación			
Temporización	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Año de implantación	X	x	x	x
Vigencia	x	x	x	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**
Nivel de prioridad		x		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión semestral de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.			
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.			

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Promover estilos de liderazgo, desde una perspectiva de género y del cuidado, que asienten dinámicas y que vayan generando una cultura de la equidad.
Objetivos específicos	• Analizar las dinámicas internas en la toma de decisiones, representación y liderazgo, cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes de género que se puedan reproducir en estos espacios y puestos. • Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las mujeres voluntarias para la participación, el desarrollo de las tareas, el liderazgo, representación y toma de decisiones.
Acciones a desarrollar	• Formación a responsables de equipo sobre liderazgo con perspectiva de género (Formación responsables para personas contratadas y formación específica en encuentro delegaciones -delegados/as y responsables. • Incluir y recordar en las reuniones y puntos del día, las definiciones sobre qué es el liderazgo, tipos de liderazgo, liderazgo con perspectiva de género. Con apoyo externo. • Establecer procesos para identificación de los rasgos de un liderazgo con perspectiva de género en el equipo contratado y para el trabajo de implementación de los mismos. Campañas, carteles, formaciones.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		x			
Vigencia			X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• numero jornadas de formación de responsables realizadas. • Documento concreto nuevo y específico sobre liderazgo con perspectiva de género. • Número de personas que asumen el liderazgo del voluntariado incorporan rasgos de liderazgo con perspectiva de género. • Al menos 0 personas que asumen el liderazgo de personas contratadas incorporan rasgos de liderazgo con perspectiva de género. "
Recursos necesarios	Coste de las acciones formativas

11.2.	Promover prácticas concretas en las dinámicas que afloren lo invisible.
Objetivos específicos	• Ayudar a ver situaciones de desigualdad que están normalizadas.
Acciones a desarrollar	• Ficha de observación con perspectiva de género en reuniones y encuentros. • Observadores/as de género que apliquen ficha anterior en algunos encuentros estatales y autonómicos. Jornadas de la identidad, • Una vez al trimestre o semestre, dedicar los 10-15 primeros minutos o últimos minutos o en las reuniones a dialogar sobre cuestiones "invisibles" respecto a género, que se hubieran detectado desde la reunión.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Acatas de reuniones.
Recursos necesarios	Recursos humanos y tecnológicos.

EJE 12: Violencia de genero.

12.1	Formar en prevención y detección de Violencia de Género y Violencia Sexual dirigido al personal de atención a las usuarias, así como ofrecer medidas de apoyo en asuntos de Violencia de Género.
Objetivos específicos	Obtener herramientas y habilidades para la detección, actuación y coordinación ante situaciones de violencia de género, tanto en la plantilla como clientes y/o proveedores de la entidad. Ofrecer medidas de apoyo, orientación y acompañamiento a trabajadoras y trabajadores, en el caso de que comuniquen y acrediten a la empresa, que son objeto de violencia de género.
Acciones a desarrollar.	Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad. -Incorporar formación específica para el área de RRHH en derechos de las VVG -Establecer términos para el ejercicio de los derechos de las VVG en el ámbito de la entidad. -Asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico a las VVG Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad. -Incorporar formación específica para el área de RRHH en derechos de las VVG

	-Establecer términos para el ejercicio de los derechos de las VVG en el ámbito de la entidad. -Asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico a las VVG- ***se intentará en la medida de lo posible dar apoyo y coberturas a las personas de VVG, tales como adelantos económicos salariales, apoyo jurídico, médico, psicológico y otros recursos de la administración púbica etc.*** Se establecerá un órgano de control paritario en la toma de decisiones, sobre las medidas de apoyo que se aplicarían a las posibles víctimas de VVG, cualquier particularidad que se presente, por lo tanto la medida adicional o de desarrollo para su implantación. Es la que describimos a continuación. Se constituirá, un órgano paritario formado por una persona representante de la entidad Opción 3 Cooperativa y una segunda que emane de la RLT, que haya formado parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en el plazo de tres meses desde la firma del Plan, que tendrá como misión fundamental analizar las situaciones que puedan presentar cualquier trabajadora Víctima de Violencia de Género, conocer su situación, y valorar los recursos que en ese momento puede ofrecer la entidad para atender estas situaciones con carácter urgente y preferente tomar una decisión consensuada al efecto. Este órgano paritario, informará a la Comisión de Seguimiento del número de personas atendidas y los recursos que se han destinado.			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva.			
Temporización	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Año de implantación	X			
Vigencia	X	x	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**

Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Relación de los contenidos trabajados en el taller. Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. Número de personas voluntarias participantes, según sexo.			
Recursos necesarios	Humanos y técnicos.			

EJE 13: (Nueva) Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

13.1	Prevención de riesgos Laborales y Salud Laboral con perspectiva de género
Objetivos específicos	Incluir en el Plan de Prevención de la empresa, las evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva la perspectiva de género.
Acciones a desarrollar.	Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación derivados de la aplicación del artículo 19 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. la perspectiva de género en las actividades de información derivados de la aplicación del artículo 18 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales. -Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad (dado el alto porcentaje de accidentes de trabajo) e identificar los riesgos. -Realizar evaluaciones de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as que deban desempeñarse, sin dejar de

	valorar todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador/a. -Difundir protocolos, de protección de embarazo y lactancia de las Áreas de la Empresa que recibirá las solicitudes de las trabajadoras y que deberá aplicar el contenido de dichos protocolos, (de no existir dichos protocolos se elaborarán) Informar a la Comisión de seguimiento de las bajas por enfermedad común, accidente o enfermedades profesionales, por medio de datos estadísticos desagregados según sexo.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva. Comité de Seguridad y Salud Laboral				
Temporización	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	2026
Año de implantación		X			
Vigencia	x	x	X	X	
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	
Nivel de prioridad			X	X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Contenido de la planificación preventiva. Acciones específicas requeridas e implantadas con perspectiva de género. Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.				
Recursos necesarios	Humanos y técnicos.				

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

Materiales

La entidad deberá incluir en este punto los materiales con los que contará en los próximos 4 años como ejemplo se introduce:

- Ordenadores
- Herramientas informáticas, programas, paquete office, etc.

Humanos

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

Económicos

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

OPCIÓN 3 INICIATIVA SOCIAL

VIII. Calendario

Nº		Medida	2022		2023				2024				2025					
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJE 1: Selección y contratación	1.1	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal		X														
	1.2	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, las jornadas completas o el aumento de jornada.		X														
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1	Aplicar un sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto. Este sistema incluirá, además, una descripción detallada de las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo FORMACION				X												

EJE 3: FORMACIÓN	**3.1**	Elaborar e implementar un plan de formación adaptado a necesidades y públicos que el diagnóstico ha identificado como prioritarios. Se abordarán contenidos relacionados con Igualdad y entorno seguro; liderazgos transformadores, gestión de equipos, habilidades de liderazgo (empoderamiento, técnicas de hablar en público, participación y toma de decisiones estratégicas), nuevas masculinidades y resistencias visibles e invisibles, entre otras.			X												
EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	**4.1**	Analizar cargas y conciliación en puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora.				X											
EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA	**5.1**	Realizar un estudio sobre las cargas de trabajo en los puestos identificados como necesario, con especial atención a las jornadas parciales y a las reducciones de jornada, teniendo como objetivo				X											

AUDITORIA SALARIAL		organizar el trabajo de acuerdo con las jornadas establecidas, teniendo en cuenta el peso de las tareas.															
EJE 6: INFRARREPRE-SENTACIÓN FEMENINA	**6.1**	Promover una participación equilibrada según sexo en los órganos de toma de decisiones.				X											
EJE 7: RETRIBUCIONES	**7.1**	Elaborar un registro salarial, actualizando los datos anualmente, incluyendo los cálculos estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos y percepciones extrasalariales, planteando acciones correctoras si se identifican diferencias salariales. Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora. En 2022, realizar una auditoría salarial interna utilizando los datos recogidos en el registro y					X										

		estableciendo medidas correctoras en el caso de detectar brechas salariales de género.															
EJE 8: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	**8.1**	Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que se aprueben a partir de la implementación de las medidas del presente Plan.				X											
EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	**9.1**	Asegurarse de la difusión y accesibilidad a la plantilla del protocolo que Opción 3 Cooperativa tiene. Asegurarse que la misma recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad, adaptando así el marco interno de la entidad.		X													

		El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo. El protocolo antiacoso abarcará, personas en prácticas si las hubiera, realizando también difusión del documento, garantizando un espacio seguro, libre de todo tipo de acoso sexual, por razón de género, sexo y orientación sexual.															
	9.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.		X													

OPCIÓN 3 INICIATIVA SOCIAL

		La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.															
10. COMUNICACÓN NO SEXISTA	**10.1**	Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web		X													
11. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	**11.1**	Promover estilos de liderazgo, desde una perspectiva de género y del cuidado, que asienten dinámicas y que vayan generando una cultura de la equidad.		X													
	11.2	Promover prácticas concretas en las dinámicas que afloren lo invisible.				X											
12. VIOLENCIA DE GÉNERO	**12.1**	Formar en prevención y detección de Violencia de Género y Violencia Sexual de Género dirigido al personal de atención a los/as usuarios/as.			X												

OPCIÓN 3
INICIATIVA SOCIAL

	12.2	Difundir mediante un documento los derechos laborales de lastrabajadoras víctimas de violencia de género.			X												
SEGUIMIENTO DEL PLAN	Seguimiento del plan					X											
EVALUACIÓN DEL PLAN	Evaluación intermedia					X				X				X			
	Evaluación final															X	

IX. 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 Opción 3 Cooperativa.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

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

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

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

- **Evaluación:**

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

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

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

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

X. 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 seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

- En el caso de discrepancia sobre el cumplimento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.

- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.

- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.

- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.

- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

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

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

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en MADRID, a 14 de OCTUBRE de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

OPCIÓN 3
INICIATIVA SOCIAL

ACTA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD O COMISIÓN NEGOCIADORA DE OPCIÓN 3

Fecha	14·10·2022	**Horario**	14:00	**Lugar**	MADRID
Participantes	Representación dirección - ALFREDO LÓPEZ MUÑOZ - DIEGO PATROCINIO GONZALEZ - ALMUDENA GARCÍA MARTÍN - VÍCTOR SANTOS LORDÉN Representación de la plantilla - PEDRO GÓMEZ IGLESIAS - TERESA PELAZÓN CASADO - JAVIER GARCÍA ELVIRA - PALOMA AMATRIA ORTEGA				
Orden del Día	. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y FIRMA.				

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 OPCIÓN 3 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 14: 00 horas del día 14 del 10 de 2022.

Firman: REPRESENTACIÓN DIRECCIÓN	Firman: REPRESENTACIÓN PLANTILLA CC.OO