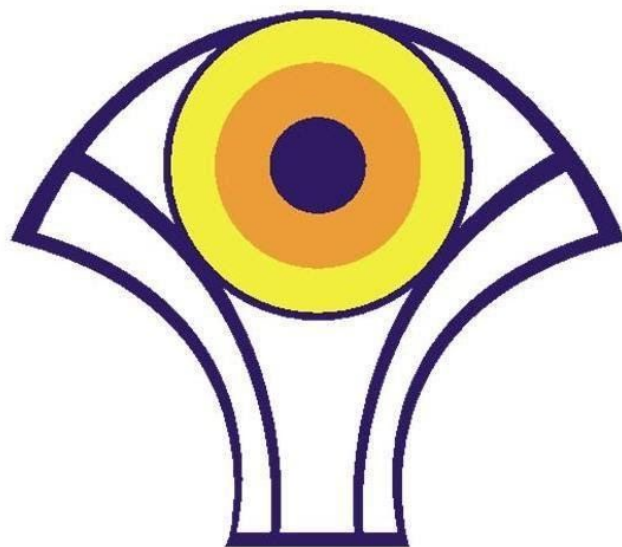




Aculco

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

2019-2025

www.aculco.org España - Colombia – Reino Unido





Índice

Introducción	2
América Latina Genera.	3
Programa Naciones Unidas de Desarrollo (PNUD)	3
La dimensión de género como una de las prioridades de Aculco	3
Marco legal internacional	3
Pre-diagnóstico	5
Plan Estratégico 2019-2025	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos:	6
Ejes Estructurales de trabajo	7
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	7
EJE 2: IGUALDAD EN EL ACCESO Y EN LAS RELACIONES LABORALES.	8
EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	9
EJE 4: POLÍTICA SALARIAL	10
EJE 5. SALUD LABORAL	11
Seguimiento y Evaluación:	16



PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD 2019-2025

Introducción

La igualdad efectiva entre personas, independientemente de su sexo y género, hombres y mujeres continúa siendo más un objetivo que una realidad en todo el mundo. Vivimos en un mundo desigual e injusto, en el que hay que hacer frente a relaciones asimétricas de poder generadoras de variadas formas de desigualdad y a la vulneración de derechos económicos, sociales y políticos de muchas personas.

Por ello, es necesario seguir realizando aportaciones que contribuyan a que la igualdad avance, tanto desde el punto de vista del análisis como de la intervención. Es un largo camino el que debemos recorrer, necesaria e impostergablemente, hacia la Igualdad de Género en el desarrollo. En ese final del camino que está aún por llegar, reconoceremos el progreso de todos los seres humanos y la igualdad real dejará de ser un objetivo, un discurso, para pasar a ser un hecho, una realidad constatada en la vida cotidiana de las personas y los pueblos.

Se trata de construir un nuevo modelo de relaciones sociales que aporte mayor calidad de vida y desarrollo a través de la redistribución social equitativa, compartiendo los espacios público y privado, las decisiones, las oportunidades, las responsabilidades familiares, profesionales, políticas, económicas y los recursos, incluido el tiempo.

Igualdad de género versus equidad de género

La Igualdad de Género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las personas, independientemente de género y sexo, se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido ni con su género asignado.

La igualdad de Género implica la idea de que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la **Equidad de Género**, entendida como la justicia en el tratamiento de personas, independientemente de su género y sexo, de acuerdo a sus respectivas necesidades.



*América Latina Genera.
Programa Naciones Unidas de Desarrollo (PNUD)*

La dimensión de género como una de las prioridades de Aculco

Entre los fines de Aculco figura el siguiente:

Trabajar de manera prioritaria con el objetivo de eliminar las desigualdades basadas en el género y el sexo, desarrollando estrategias orientadas al empoderamiento de las personas socialmente discriminadas, promoviendo su plena integración y participación social y laboral y apoyando todas las acciones conducentes a eliminar y prevenir cualquier tipo de maltrato, violencia, inequidad y falta de oportunidades.

El enfoque de género está ampliamente estructurado en la política organizativa de ACULCO y en los diversos procesos adelantados desde el ámbito humano, técnico y productivo. Aculco dispone de espacios de formación humana integral donde se equipa al equipo de herramientas frente a la planeación con Perspectiva de Género, liderazgo, reconocimiento de los Derechos y deberes en los sujetos. De esta manera cada acción adelantada tiene un componente de reconocimiento, respeto y autonomía de las personas sin importar su género ni su sexo, en el marco de los contextos familiares, comunitarios e institucionales.

Marco legal internacional

La Teoría Feminista se sostiene sobre una base de reivindicaciones de derechos y luchas realizadas por las mujeres que se remonta a la época de la Ilustración y el movimiento sufragista. Dentro de la Teoría Feminista han sido (y son) muchas las corrientes teóricas desarrolladas, determinadas por el contexto histórico y por las propias necesidades sociales en cada momento.

Veamos los avances y pasos realizados en las últimas décadas, gracias a la lucha incansable por la igualdad de derechos y oportunidades.

- **CEDAW:**

En 1979 se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), considerada la convención que consagró los Derechos Humanos de la Mujer, y con la cual Naciones Unidas reconocía y condenaba por primera vez la discriminación ejercida contra las mujeres como una violación a los Derechos Humanos.

- **CONFERENCIA DE BEIJING Y PLATAFORMA DE ACCIÓN:**

Gracias a la presión ejercida por los movimientos feministas durante los años setenta, la Organización de Naciones Unidas (ONU) decide declarar en 1975 el Año Internacional de la Mujer. Este mismo año se lleva a cabo la primera Conferencia Mundial de la Mujer, en México; le siguió Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y, por último, una cuarta conferencia, realizada en Beijing en 1995, que ha marcado la línea de trabajo a



seguir en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Otras conferencias que han servido de precedente son las cumbres mundiales de Viena y El Cairo, donde se impone el enfoque de Derechos Humanos, que contribuiría de manera esencial Género y desarrollo humano: una relación imprescindible al desarrollo de las capacidades de las personas y la Igualdad de Género.

Estas conferencias han contribuido a situar la Igualdad de Género en el centro de la agenda mundial. Sus conclusiones han permitido a los movimientos de mujeres y organizaciones sociales presionar en los diferentes países e instituciones internacionales para lograr el avance hacia un mundo más igualitario y equitativo.

La cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer abre un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Está considerada un hito histórico por todas las contribuciones aportadas a nivel conceptual, ya que supuso el traslado del foco de atención de las mujeres como problema al concepto de género, y la necesidad de transformar las desiguales relaciones entre mujeres y hombres. Se aprobó que el cambio en la situación de las mujeres debía pasar por la sociedad y ser tratado e integrado en todas las políticas. Asimismo, a nivel práctico se consensuaron las dos estrategias claves de intervención en materia de igualdad (mainstreaming y empoderamiento) en las cuales profundizaremos más adelante.

- **LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

En 2015, los países del mundo adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los Objetivos están interrelacionados, con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro.

El objetivo 5: Igualdad de Género

El objetivo número 5 propone poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no solo como un Derecho Humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

Desde 2000, la Igualdad de Género es un aspecto primordial de la labor del PNUD, sus aliados de la ONU y el resto de la comunidad global, y se han registrado algunos avances extraordinarios. Por ello, los Objetivos de Desarrollo Sostenible se apoyarán en estos logros para garantizar el fin de la discriminación en todo el mundo



Pre-diagnóstico

Durante el año 2019 la Asociación ACULCO pretende poner en marcha y renovar aquellos procesos y actuaciones destinadas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad.

ACULCO ha elaborado un diagnóstico preliminar para conocer en qué situación se hallan las mujeres y los hombres de la entidad, identificando los aspectos en los que se pudieran estar dando desigualdades y las causas que están detrás de las mismas.

El Plan de Igualdad trata de visibilizar las debilidades institucionales en cuanto a un plan de igualdad de oportunidades, se refiere. Siendo estas:

- Hay mayor presencia de mujeres en el conjunto de la organización aunque no en los puestos de mayor responsabilidad.
- Hay contratación a tiempo parcial y temporal y hay más trabajadoras.
- Se valoran medidas de conciliación familiar.
- Las personas que trabajan en Aculco son concienciadas frente al acoso sexual, la incorporación de riesgos psicosociales (mobbing, síndrome burnout) se valora la evaluación y prevención de riesgos, habituales en las ocupaciones feminizadas.

Durante el diagnóstico se han detectado dos aspectos de gran importancia en los que es conveniente profundizar:

- El estudio profundo de la situación de mujeres y hombres para velar por la aplicación del principio de igualdad en las relaciones laborales de la organización.
- La formación y sensibilización de todo el personal, incluido el personal en puestos de toma de decisiones y la Junta Directiva.

Asociación ACULCO cuenta con elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento. Se destacan los siguientes:

- La implicación de un equipo técnico multidisciplinar con conocimientos afianzados en la aplicación de la perspectiva de Género.
- La entidad ya tiene experiencia en la introducción de la perspectiva de Género en proyectos locales y de codesarrollo que se desarrollan de cara a la población usuaria.
- El incremento en la toma de conciencia por parte del personal de la entidad.



A continuación se presenta el Plan Estratégico de Igualdad que obedece a la siguiente estructura de contenidos:

- **Objetivos**
- **Acciones**, cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando sus objetivos, procedimiento, responsabilidad principal para su ejecución, calendarización y necesidades presupuestarias.
- **Seguimiento y evaluación**

Plan Estratégico de Igualdad 2019-2025

Objetivo General

Fortalecer el compromiso de ACULCO con la igualdad de oportunidades entre personas, sin importar su sexo ni su género, reforzando en la cultura organizacional de la entidad, el valor de la igualdad a través de la práctica diaria.

Objetivos Específicos:

1. Establecer de manera transversal y sistemática la Igualdad de Género en los distintos proyectos y actividades desarrollados en ACULCO.
2. Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo del equipo laboral.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
6. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo/género.
7. Prevención de riesgos psicosociales de las profesiones feminizadas.

Objetivo 1. Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la Igualdad,

Objetivos 2 y 3. Eje 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.

Objetivo 4. Eje 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 5. Eje 4: Política salarial.

Objetivo 6 y 7. Eje 5: Salud Laboral.



Ejes Estructurales de trabajo

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1: Establecer de manera transversal y sistemática la Igualdad de Género en los distintos proyectos y actividades desarrollados en ACULCO.

ACCIÓN 1. Fortalecimiento de la cultura de Igualdad entre personas, sin importar su género ni sexo, en la organización

Objetivo (de la acción):

- Incorporar la Perspectiva de Género y transversalización de Género en las actuaciones y gestiones realizadas en el seno de la organización.

Medidas:

- Convenir la realización de una Auditoría interna de Igualdad. Obtener una valoración objetiva del momento concreto en que se encuentra la organización en relación con la igualdad efectiva de oportunidades y la identificación de eventuales desequilibrios y/o desigualdades por razón de género y sexo, como medida previa a la implantación del presente Plan.
- **Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación**

A través de los canales de comunicación habituales en la asociación se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo.

- **Promover formaciones en Igualdad de Género**, a través de medios a su alcance, como la Escuela virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad u otros externos o propios, como talleres internos.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución:

1. Toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Nº de desequilibrios y desigualdades detectados en la auditoría.
- Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo y género
- Tipo de canales de difusión empleados.
- Nº de personas contratadas que reciben formación en igualdad.

Aproximación y medios:

El Plan de Igualdad se difundirá aprovechando los medios materiales de los que dispone la entidad.



EJE 2: IGUALDAD EN EL ACCESO Y EN LAS RELACIONES LABORALES.

OBJETIVOS 2 y 3:

2. Favorecer la presencia de una mayor diversidad de géneros y sexos en los niveles y puestos en los que actualmente están ocupados mayoritariamente por hombres.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de la plantilla contratada.

ACCIÓN 2.1 Perfeccionamiento de los procedimientos de selección

Objetivo (de la acción):

- ☐ Homogeneizar los criterios empleados en la selección de personal.
- ☐ Eliminar posibles sesgos de género en los procesos de selección.

Medidas:

- **Definición de perfiles profesionales.** Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.
- Garantizar la recepción de CV de hombres y mujeres en igualdad de condiciones ante cualquier oferta de empleo, voluntariado o prácticas que la entidad publique.
- **Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección.** Se elaborará una estructura o guión de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo en todos los centros de trabajo de la asociación. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.

Las personas responsables de la aplicación del procedimiento de selección deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades debidamente acreditada y para la aplicación de las herramientas.

- Aplicar la Igualdad de Género en el protocolo de acogida para nuevo personal, voluntariado y practicantes.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución:

1. Toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento:

- Nº de perfiles profesionales elaborados
- Nº de CV pertenecientes diferentes géneros y sexos recibidos
- Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales
- Tipo de criterios empleados en el guión de entrevista



- Nº de personas nuevas en la entidad han recibido un protocolo de acogida basado en la Igualdad de Género.

Aproximación presupuestaria:

No precisa dotación presupuestaria complementaria.

ACCIÓN 2.2 Acceso de personas de diferentes géneros y sexos a los puestos de toma de decisiones

Objetivo (de la acción):

- ☐ Garantizar el acceso de mujeres a cualquier puesto en la entidad.

Medidas:

- **Discriminación positiva.** Priorización en la selección de personas de géneros y sexos para ocupar puestos de responsabilidad en los que están subrepresentadas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Junta Directiva.

Calendario de ejecución:

1. Toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Evolución de la participación de una mayor diversidad de géneros y sexos mujeres en los procesos de promoción
- Nº de personas con diferentes géneros y sexos promocionados a puestos de decisión.
- Incremento de una mayor diversidad de géneros y sexos en puestos de responsabilidad/toma de decisiones

Aproximación presupuestaria:

No precisa dotación presupuestaria complementaria.

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO 4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

ACCIÓN 3 Elaboración de un plan de conciliación

Objetivo (de la acción):

- ☐ Instaurar medidas de conciliación en la organización.
- ☐ Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar del equipo técnico/contratado de ACULCO

Medidas:

- **Se establecerá un punto de consulta.** Se establecerá un punto temporal de consulta para que el personal contratado pueda exponer y manifestar las necesidades de conciliación de la plantilla de forma anónima.
- **Se creará un Plan de conciliación.** Se crearán y formalizan una serie de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal laboral de ACULCO en los diferentes centros de trabajo.



- **Difusión del Plan de conciliación.** Se comunicará por comunicación interna a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de la entidad.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Departamento de Recursos Humanos, Junta Directiva y equipo de trabajo de la entidad.

Calendario de ejecución:

1. Toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Nº y tipo de medidas creadas en el Plan.
- Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo y género.
- Nº de medidas de conciliación disponibles
- Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo y género.
- Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo y género.
- Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo y género.
- Tipo de canales de difusión utilizados

Aproximación presupuestaria:

Será necesario prever el modo de hacer la correspondiente implantación de un plan de conciliación

EJE 4: POLÍTICA SALARIAL

Objetivo 5. Asegurar la aplicación del Principio de Igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

ACCIÓN 4 Revisión de la estructura salarial

Objetivo (de la acción):

- Asegurar la aplicación del Principio de Igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Medidas:

- **Estudio de la estructura salarial con Enfoque de Género.** Elaboración de un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de género en el sistema retributivo. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por el equipo de trabajo en cada uno de los diferentes grupos profesionales.
- En caso de identificarse **razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales** motivadas por una discriminación de género y/o sexo, del mismo grupo profesional, será necesario determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva.

Personas destinatarias: Toda la plantilla



Responsable: Departamento de Recursos Humanos.

Calendario de ejecución:

1. Toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Criterios retributivos revisados y/o corregidos
- Nº de puestos en los que se ha revisado/modificado la retribución salarial por sexo y género de la persona que lo desempeña
- Tipo de perfiles profesionales ajustados
- Tipo de medidas adoptadas para la reducción de las diferencias salariales.
- Reducción de las diferencias salariales motivadas por razones de sexo y género del mismo nivel

Aproximación presupuestaria:

Si el estudio de las retribuciones diera como resultado la existencia de desigualdades no justificadas, la corrección de las mismas requeriría dotación presupuestaria. Aculco aplica los salarios establecidos en los convenios laborales vigentes y lo hace una gestoría externa.

EJE 5. SALUD LABORAL

Objetivos 6 y 7:

6. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo/género.
7. Prevención de riesgos psicosociales de las profesiones feminizadas

ACCIÓN 5.1 Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo/género.

Objetivo (de la acción):

- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Medidas:

- Elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo/género

La actuación que incluirá:

- Definición y tipología del acoso
- Mecanismos de prevención
- Mecanismos formales e informales de actuación
- Recursos humanos y técnicos
- Procedimiento sancionador

Dada la complejidad y relevancia de los casos de acoso sexual sería conveniente que otras instituciones externas o sindicatos del personal laboral con conocimientos legales básicos y de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, violencia de género y atención a víctimas a la entidad fueran las encargadas del seguimiento de los casos.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Departamento de Recursos humanos

Calendario de ejecución:

2. Toda la vigencia del Plan de Igualdad.



Indicadores de seguimiento:

- Elaboración del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso moral
- Nº de personas que han demandado información sobre el protocolo, por sexo/género.
- Nº de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo/género.

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

ACCIÓN 5.2 Incorporación de la Perspectiva de Género en las prácticas preventivas

Objetivo (de la acción):

- Eliminar las repercusiones que la actividad laboral puede generar sobre la salud de las personas en la evaluación de riesgos.

Medidas:

- **Revisión de la evaluación de riesgos.** Se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la Perspectiva de Género, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud del personal contratado.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución:

1. Toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Nº y tipo de criterios adaptados a la Perspectiva de Género en la evaluación de riesgos laborales
- Nº y Tipo de puestos afectados
- Nº de personas, según sexo/género afectadas

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el compromiso de ACULCO con la Igualdad de oportunidades entre personas, independientemente de su género y sexo, reforzando en la cultura organizacional de la entidad, el valor de la Igualdad a través de la práctica diaria.

EJES ESTRUCTURALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES	OBJETIVOS OPERATIVOS (Objetivos de la acción)	MEDIDAS	INDICADORES
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	OBJETIVO 1: Establecer de manera transversal y sistemática la Igualdad de Género en los distintos proyectos y actividades desarrollados en ACULCO	ACCIÓN 1. Fortalecimiento de la cultura de Igualdad entre el equipo técnico en la organización.	- Incorporar la Perspectiva de Género y transversalización de Género en las actuaciones y gestiones realizadas en el seno de la organización.	- Convenir la realización de una Auditoría interna de Igualdad - Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación - Promover formaciones en Igualdad de Género.	- Nº de desequilibrios y desigualdades detectados en la auditoría. - Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo y género. - Tipo de canales de difusión empleados. - Nº de personas contratadas que reciben formación en Igualdad.
EJE 2: IGUALDAD EN EL ACCESO Y EN LAS RELACIONES LABORALES.	OBJETIVO 2: Favorecer la presencia de una mayor diversidad de géneros y sexos en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.	ACCIÓN 2.1 Perfeccionamiento de los procedimientos de selección.	- Homogeneizar los criterios empleados en la selección de personal. - Eliminar posibles sesgos de género en los procesos de selección	- Definición de perfiles profesionales. - Garantizar una paridad en el número de CV - Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección. - Aplicar la Igualdad de Género en el protocolo de acogida para nuevo personal, voluntariado y practicantes.	- Nº de perfiles profesionales elaborados - Nº de CVs recibidos con diferentes géneros y sexos. - Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles - profesionales - Tipo de criterios empleados en el guion de entrevista - Nº de personas nuevas en la entidad han recibido un protocolo de acogida basado en la Igualdad de Género.
	OBJETIVO 3: Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo del personal contratado.	ACCIÓN 2.2 Acceso de personas con diferentes géneros y sexos a los puestos de toma de decisiones,	- Eliminar diferencias	- Discriminación positiva. - Priorización a la designación de personas de géneros y sexos distintos al hegemónico para ocupar puestos de responsabilidad en los que están subrepresentadas.	- Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción - Nº de personas con distintos géneros y sexos cionados a puestos de decisión. - Incremento de la presencia de una diversidad de géneros y sexos en puestos de responsabilidad/toma de decisiones

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	OBJETIVO 4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	ACCIÓN 3. Elaboración de un Plan de Conciliación.	- Instaurar medidas de conciliación en la organización. - Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y del equipo de trabajo de ACULCO	- Se establecerá un punto de consulta. - Se creará un Plan de Conciliación. - Difusión del Plan de Conciliación.	- Nº y tipo de medidas creadas en el Plan. - Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo y género - Nº de medidas de conciliación disponibles - Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo y género - Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo y género - Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo y género. - Tipo de canales de difusión utilizados
EJE 4: POLITICA SALARIAL	OBJETIVO 5. Asegurar la aplicación del Principio de Igualdad de retribución por trabajos de igual valor	ACCIÓN 4. Revisión de la estructura salarial	- Asegurar la aplicación del Principio de Igualdad de retribución por trabajos de igual valor	- Estudio de la estructura salarial con Enfoque de Género. - Determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva	- Criterios retributivos revisados y/o corregidos - Nº de puestos en los que se ha revisado/modificado la retribución salarial por sexo y género de la persona que lo desempeña - Tipo de perfiles profesionales ajustados - Tipo de medidas adoptadas para la reducción de las diferencias salariales. - Reducción de las diferencias salariales entre personas de distinto género y sexo del mismo nivel
EJE 5. SALUD LABORAL	OBJETIVO 6. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo/género.	ACCIÓN 5.1 Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo/género	- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.	- Elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo/género.	- Elaboración del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso moral - Nº de personas que han demandado información sobre el protocolo, por sexo y género - Nº de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo y género.

	OBJETIVO 7. Prevención de riesgos psicosociales de las profesiones feminizadas	ACCIÓN 5.2 Incorporación de la Perspectiva de Género en prácticas preventivas	- Eliminar las repercusiones que la actividad laboral puede generar sobre la salud del equipo laboral en la evaluación de riesgos	- Revisión de la evaluación de riesgos.	- Nº y tipo de criterios adaptados a la Perspectiva de Género en la evaluación de riesgos laborales - Nº y Tipo de puestos afectados - Nº de personas, según sexo y género afectadas
--	---	--	---	---	--

Seguimiento y Evaluación:

El proceso de seguimiento es el instrumento necesario para valorar cómo el Plan estratégico de Igualdad se ha ido implantando y que dificultades han surgido a la hora de poner en marcha dichas acciones. Este seguimiento permite ir adaptando el plan a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la asociación, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

- Crear una Comisión de seguimiento que se encargue de controlar si los objetivos y acciones planificadas se cumplen a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y analizar su continuidad.

Personas responsables:

- El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Seguimiento que se creará.

Calendarización:

- El Plan Estratégico se pondrá en marcha a lo largo del plazo de seis años desde la formalización y difusión del Plan.

Procedimiento:

- Cada año efectivo se realizará una reunión donde participe todo el equipo personal la entidad para evaluar acciones llevadas a cabo, y acciones pendientes de implementar.
- Se emitirá y difundirá un informe anual recogiendo la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación entre géneros y sexos en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre personas respecto al punto de partida (Informe pre-diagnóstico).
- Los informes se trasladarán a la Junta Directiva de ACULCO para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de Igualdad de la asociación. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

- La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.
 - Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos
2. Impacto en la organización
 - Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
 - Cambio de actitudes producido.
 - Grado de aceptación del Plan de Igualdad
3. Desarrollo metodológico
 - Dificultades encontradas
 - Soluciones planteadas
4. Propuestas de futuro
 - Las evaluaciones anuales quedarán a cargo de la comisión de seguimiento, la cual será la encargada de diseñar los instrumentos y herramientas necesarios (cuestionarios, entrevistas, encuestas) para evaluar los avances y deficiencias del Plan, así como de elaborar las propuestas de mejora.