

I. Presentación de la entidad

La Asociación Riojana para la Atención a personas con problemas de Drogas (en adelante ARAD) se constituye en 1982 como una entidad sin ánimo de lucro cuya finalidad es la prevención, asesoramiento, tratamiento e investigación en materia de adicciones. Está declarada de Utilidad Pública por acuerdo de Consejo de Ministros desde 1983. Ha obtenido el “Premio Reina Sofía contra las drogas” en la categoría Labor Social en 2012. Ha logrado el “Premio Rioja Excelencia Empresarial” en la categoría ORO en el modelo EFQM en 2016. En 2019 recibe la Cruz Blanca de la Orden del Mérito del Plan Nacional de Drogas.

Misión

Fomentar un modelo de convivencia social, comprometido, solidario, que facilite la calidad de vida de las personas y que permita la integración social de los grupos más desfavorecidos o en riesgo de exclusión, en especial los colectivos de personas con problemas de adicciones.

Visión

Ser reconocida como una asociación referente en materia de adicciones en la comunidad, con la que contar y en la que confiar en cuanto a la intervención con las familias afectadas por el problema y sobre su entorno familiar, así como en materia preventiva.

Valores

Profesionalidad, respeto, autonomía, sin ánimo de lucro, aconfesionalidad, participación, creatividad, somos apolíticos, transparencia, solidaridad, calidad, compromiso, disponibilidad, adaptabilidad.

- Dispersión geográfica

El ámbito territorial de actuación de ARAD es en la Comunidad Autónoma de La Rioja, contando en la actualidad con tres centros de trabajo.

- Ámbito de actuación:

ARAD es una Asociación pionera en España, de las primeras que fueron creadas en el ámbito de las adicciones. Desde ARAD atienden a:

- Población en general que solicite información y/o tratamiento
- Personas con problemas de adicción
- Familias de personas con problemas de adicción que se encuentren o no en tratamiento en nuestro centro

- Personas con problemas de adicción remitidas por el Sistema Público de Salud de La Rioja.

Durante el año 2021, se atendieron a un total de 1.141 personas, de las cuales el 78% eran hombres y el 22% mujeres.

El equipo técnico trabaja a través de sesiones terapéuticas individuales, grupales y familiares para la mejorar de las áreas más afectadas de las personas, a través de los siguientes programas:

- Información y Orientación
- Tratamiento Ambulatorio
- Orientación a Familias
- Coordinación con el Sistema Público de Salud
- Reducción de Daños
- Apoyo a Personas en Tratamiento con Metadona
- Agentes de la salud de la mujer
- Apoyo en la Inserción Socio Laboral
- Prevención y Sensibilización
- Jornadas Formativas

Ficha de la entidad:

Nombre o razón social	Asociación Riojana para la Atención a personas con problemas de Drogas (ARAD)
NIF	G26025296
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro declarada de utilidad pública y acogida a la Ley 49/2002
Año de constitución	1982
Sector de actividad	9499 – Otras actividades asociativas n.c.o.p.
Convenio Colectivo	Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid extendido la Comunidad Autónoma de La Rioja
Personas trabajadoras	9 personas en plantilla: • 8 mujeres • 1 hombre
Centros de trabajo	3 centros de trabajo: • Sede: Calle Madre de Dios, 3-bajo 26004-Logroño • Centro coordinación: Calle Constitución, 30 bajo-Logroño • Centro reducción de daños: Calle El Coso, 1-bajo 26001-Logroño
Domicilio social	Calle Madre de Dios, 3-bajo 26004-Logroño
Municipio	Logroño, La Rioja
Teléfono	941241889
Página web	www.aradioja.org
Fecha de aprobación del diagnóstico	29/09/2023

II. Partes suscriptoras del plan de igualdad: comisión negociadora

Tal y como establece artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, los planes de igualdad deben ser negociados entre la parte empresarial y la parte sindical a través de la constitución de la Comisión Negociadora.

Al no existir Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (RLT) en ARAD, se contactó con los sindicatos más representativos (UGT y CCOO), aceptando finalmente la participación y negociación CCOO, como integrante de la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad.

De esta forma, con fecha 29/09/2023 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuyas personas integrantes se han encargado de su elaboración y negociación. Con fecha 29/09/2023 se aprueba el informe diagnóstico de igualdad, cuyos principales resultados han marcado las medidas que incorpora el presente Plan de Igualdad.

Las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ARAD son:

Por parte de la representación de la
entidad/empresa

Por parte de la representación de las
personas trabajadoras

Montserrat Domínguez Juiz, Presidenta
de ARAD

Erika Navarro, Gabinete de Igualdad
CCOO

III. Ámbito personal, territorial y temporal de aplicación del plan de igualdad

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

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

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente a los 3 centros de trabajo con los que cuenta la entidad en la ciudad de Logroño:

- Sede: Calle Madre de Dios, 3-bajo 26004-Logroño
- Centro coordinación: Calle Constitución, 30 bajo-Logroño
- Centro reducción de daños: Calle El Coso, 1-bajo 26001-Logroño

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

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 11/10/2023 al 11/10/2027.

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se exponen los principales resultados del informe diagnóstico, aprobado el 29/09/2023, siguiendo la metodología y contenidos establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Plantilla	
	A continuación, se muestran los datos de la plantilla desagregados por sexo según distintas áreas: • Plantilla según sexo: La plantilla de ARAD está formada por 9 personas trabajadoras, 8 mujeres y 1 hombre, es decir, un 88,9% y un 11,1% respectivamente, por lo que la entidad está totalmente feminizada. • Edad: Del total del equipo de ARAD, la mayor concentración se sitúa en el tramo de edad de entre 46 y 55 años (55,6% del total). A nivel comparativo, observamos que el único trabajador se encuentra en la franja de edad de 56 años o más. • Formación: La plantilla destaca por tener un alto grado de formación, la mayoría con estudios superiores universitarios (55,6% sobre el total), seguido por estudios superiores especializados (33,3%). • Situación familiar: Del total del equipo, el 62,5% tiene 1 o más hijos/as, mientras que del 37,5% se desconoce.

	• Antigüedad: La plantilla tiende a la estabilidad en la entidad, ya que la antigüedad media es de 6 años, 5 en el caso de las mujeres y 7 en el de los hombres. En concreto: el 44,4% se sitúa entre los 10 y 20 años de antigüedad, el 22,2% de 3 a 5, otro 22,2% con más de 20 años de antigüedad y el 11,1% restante entre de 5 a 10. • Tipo de contrato: El 100% de las trabajadoras contratadas tienen un contrato indefinido a tiempo parcial, a excepción del caso del trabajador en régimen de autónomo con una jornada pactada específica. • Tipo de jornada: El 77,8% de la plantilla tiene una jornada comprendida entre 26 y 30 horas semanales, el 11,1% entre 21 y 25 horas y el otro 11,1% entre 10 y 15 horas, donde se encuentra el único trabajador, que tiene la jornada más reducida. En cuanto a la distribución de la jornada: ○ 3 trabajadoras tienen una jornada en horario de mañana. ○ 4 trabajadoras y 1 trabajador tienen un horario distinto al de mañanas o tardes. ○
	<i>Clasificación profesional</i>
	Los criterios, métodos y/o procesos que se utilizan para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo se basan en el modelo EFQM de calidad, así como en los perfiles profesionales solicitados por la Administración Pública en las convocatorias de las diferentes subvenciones. A continuación se detalla toda la información relativa a la clasificación profesional de la organización: • Distribución de la plantilla por nivel jerárquico y de responsabilidad: En ARAD se han diferenciado 4 categorías para situar al equipo según nivel jerárquico: ○ Presidenta: 1 mujer ○ Vicepresidenta: 1 mujer ○ Junta Directiva: 1 hombre ○ Equipo técnico: 6 mujeres • Distribución de la plantilla por puestos: En ARAD la plantilla se estructura en las siguientes 6 categorías, que son a su vez los puestos funcionales ○ Administración: 1 trabajadora ○ Psicología: 2 trabajadoras ○ Trabajo Social: 2 trabajadoras ○ Auxiliar enfermería: 1 trabajadora ○ Enfermería: 1 trabajadora ○ Medicina: 1 trabajador • Distribución de la plantilla por centro de trabajo: La entidad cuenta con 3 centros de trabajo: ○ Sede: 44,4% de la plantilla ○ Centro de Coordinación: 33,3% de la plantilla ○ Centro de Reducción de daños: 22,2% de la plantilla Los criterios de clasificación profesional que se utilizan son los recogidos en el Convenio Colectivo a través de los grupos profesionales o grupos salariales, siendo este convenio el <u>Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid extendido a la Comunidad Autónoma de La Rioja</u>.

	Distribución de la plantilla por grupos profesionales: La plantilla se distribuye en el grupo 2, con un 12,5% del total de las trabajadoras y grupo profesional 4 con un 87,5% del total de la plantilla. Es preciso mencionar que al haber un trabajador en régimen de autónomos este no consta en ningún grupo profesional como tal, por lo que solo se recogen los datos de las trabajadoras.
<i>Proceso de selección y contratación</i>	
	Los factores que determinan que se abra un proceso de selección y contratación están sujetos, principalmente, a la obtención de subvenciones nuevas de la Administración Pública. Los perfiles requeridos para cada se encuentran definidos en el sistema de calidad (EFQM) que tienen implado ARAD. Las personas que intervienen en cada fase del proceso de selección y contratación son la presidenta, la vicepresidenta y las profesionales que forma parte del equipo técnico con experiencia en el puesto de trabajo en concreto, contando todas ellas con formación en igualdad. Desde ARAD no se identifican barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de trabajadoras en la entidad, tratándose de una entidad altamente feminizada. Movimientos del personal: Durante el año 2022 se produjeron 2 incorporaciones y 2 ceses.
<i>Formación</i>	
	ARAD cuenta con un Plan de Formación anual que se elabora atendiendo a la demanda de las profesionales y a las necesidades detectadas por la entidad. Para recoger dichas demandas e identificar necesidades formativas, se realiza un cuestionario previo y se aborda la cuestión en las reuniones de equipo. El Plan de Formación incluye acciones formativas específicas en materia de igualdad de género y en el último año se han formado el 100% de la plantilla.
<i>Promoción profesional</i>	
	La entidad no cuenta con procedimientos o metodología de evaluación del personal. De igual forma, tampoco hay establecidos planes de carrera, criterios, métodos y/o procesos para la gestión y la retención del talento En la actualidad, por el tipo de entidad y sus características, el tipo de promoción al que se puede optar es el aumento de horas, ya que todo el personal está en jornada parcial. Para la promoción profesional o aumento de la jornada laboral se tiene en cuenta la experiencia, la formación y la capacidad o habilidades. La promoción está ligada a la antigüedad de las trabajadoras.

<i>Condiciones de trabajo incluida la auditoría retributiva</i>	
	• Trabajo a distancia y desconexión digital: ARAD no cuenta con un <u>Plan de desconexión digital</u>. • Sistemas de organización y control del trabajo: La entidad cuenta con un <u>sistema de control del fichaje</u>. No se llevan a cabo estudios de tiempos ni se mide el impacto de género del tiempo de trabajo, ya que este se mide en función de la calidad del trabajo y el cumplimiento de objetivos por parte de cada departamento. • Modificaciones de las condiciones de trabajo: Ninguna persona trabajadora ha experimentado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. • Personal cedido por otra empresa/organización: El equipo no cuenta con ninguna persona cedida por otra empresa u organización. • Auditoría retributiva Hasta la realización del presente diagnóstico no se había desarrollado ninguna auditoría salarial. • Para la realización de la auditoría salarial, se ha llevado a cabo un sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y un diagnóstico retributivo a través del Registro Retributivo. Es preciso mencionar que al no haber ningún hombre contratado directamente por la Asociación, pues el único hombre que forma parte de la entidad está en régimen de autónomo, no se ha podido hacer una comparativa ni calculado la brecha salarial.
<i>Retribuciones</i>	
	La política retributiva se rige según las tablas salariales del convenio de aplicación.
<i>Infrarrepresentación femenina</i>	
	Analizando la estructura de la entidad, no se aprecia infrarrepresentación femenina en ninguno de los puestos o niveles de la entidad, teniendo en cuenta que se trata de una organización altamente feminizada, con casi un 90% de mujeres, propio del tipo de sector y actividad al que pertenece ARAD. Aun así, cabe mencionar que el puesto de médico es el único ocupado por un hombre, con el rango de antigüedad mayor de la entidad de más de 20 años y en régimen de autónomos (el 100% de las trabajadoras están contratadas).
<i>Conciliación y corresponsabilidad</i>	
	El marco de referencia de las medidas de conciliación es el convenio colectivo de aplicación, destacando las siguientes mejoras al respecto que se adoptan desde la Asociación: ○ Flexibilidad de horario ○ Bolsa de horas o días de libre disposición ○ Jornada coincidente con el horario escolar No se han producido solicitudes de permisos o hecho uso de estos por parte de ninguna trabajadora con el fin de facilitar la conciliación, por lo que no existen datos al respecto.

<i>Salud laboral desde la perspectiva de género</i>	
	ARAD cuenta con un <u>Protocolo de prevención de riesgos laborales</u> por cada uno de los 3 centros de trabajo. Este protocolo contempla a las “mujeres embarazadas o en periodo de lactancia” como “trabajadores especialmente protegidos”, si bien las únicas medidas específicas que se recogen son en relación a riesgos por exposición a agentes físicos y a evitar los deportes de riesgo especialmente durante el tercer trimestre de embarazo. También se recogen los riesgos psicosociales con valor de riesgo moderado y, en algunos casos, nivel de consecuencias altas, estableciendo recomendaciones para la elaboración de un protocolo/procedimiento sobre el modo de actuar ante situaciones de agresión externa o situaciones de violencia en el trabajo.
<i>Lenguaje y comunicación no sexista</i>	
	Analizados los datos de los documentos, la página web y redes sociales, se observa la ausencia de imágenes sexistas y la apuesta por el uso de un lenguaje no sexista. ARAD cuenta con un documento específico de “Comunicación externa” donde se recogen los aspectos principales de la relación de la entidad con los medios y canales externos, la difusión de su actividad, las vías de comunicación, así como el tipo y el formato del contenido que se quiere transmitir en términos generales.
<i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	
	La Asociación ARAD cuenta con un “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo” desde el año 2019, siguiendo el modelo oficial del Ministerio de Igualdad
<i>Violencia de género</i>	
	Las medidas sobre los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia de género son las que vienen establecidas por el convenio colectivo de referencia. Por el momento no se han realizado actividades de concienciación, prevención y formación específica en materia de violencia de género dirigidas al equipo y/o voluntariado de ARAD.
<i>Cultura organizacional y compromiso con la igualdad</i>	
	Uno de los principales compromisos de la Asociación ARAD con la promoción de la igualdad de género es la elaboración del presente plan de igualdad, aunque no exista obligación legal, pues el tamaño de la entidad es inferior a 50 personas trabajadoras. En cuanto a la participación de las mujeres y los hombres en los espacios de toma de decisiones o desarrollando tareas de representación y liderazgo, hay una alta presencia

	de mujeres. En la actualidad, la Junta Directiva está formada por 3 hombres y 6 mujeres. Durante 15 años el cargo de presidencia estuvo ocupado por un hombre, estando actualmente ocupado por una mujer. En cuanto al perfil de personas beneficiarias de los proyectos, el 23% de las personas atendidas son mujeres y un 77% de hombres. ARAD trata de incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todos sus proyectos, atendiendo a necesidades, diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres Se han diseñado y revisado programas o servicios específicos desde la perspectiva de género, y se cuenta también con programas específicos dirigidos a las mujeres. Con relación a la perspectiva interseccional, no se ha diseñado o revisado algún programa o servicio desde este enfoque en concreto. No hay colaboraciones concretas de ARAD con otras organizaciones o instituciones públicas para el desarrollo de actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de género (talleres, eventos, estudios, reivindicaciones comunes, etc.).
<i>Política social</i>	
	La Asociación ARAD desconoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, por lo que tampoco se ha beneficiado de estos por el momento. La organización no cuenta con programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.
<i>Voluntariado</i>	
	La Asociación cuenta con 11 personas voluntarias, 7 mujeres y 4 hombres, que realizan actividades de apoyo. ARAD cuenta con un “Acuerdo de voluntariado” como documento que recoge las principales actividades, cláusulas de funcionamiento y los derechos y obligaciones de las personas voluntarias, mutuo acuerdo entre las partes.

v. Ejes de actuación del plan de igualdad

El contenido del presente Plan de Igualdad se ordena y articula en torno a 14 ejes de actuación, que son:

1	Proceso de selección y contratación
2	Clasificación profesional
3	Formación
4	Promoción profesional
5	Condiciones de trabajo
6	Infrarrepresentación femenina
7	Retribuciones
8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10	Lenguaje y comunicación no sexista
11	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
12	Violencia de género
13	Salud laboral desde la perspectiva de género
14	Voluntariado

vi. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en ARAD la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres de forma transversal en todos sus ámbitos de actuación, cultura organizativa y modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

EJE 1: Proceso de selección y contratación

Objetivos:

- Reducir y evitar la parcialidad y temporalidad, para la mejora de las condiciones laborales y garantía de la estabilidad en el empleo.
- 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.
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, niveles y departamentos de la organización.
- Promover la transparencia en las ofertas de trabajo detallando las funciones, características y banda salarial del puesto.
- Favorecer la difusión y conocimiento en materia de igualdad de la entidad para las personas recién incorporadas, tanto trabajadoras como voluntarias, incluyendo información sobre el Plan de Igualdad, protocolo de acoso y medidas de conciliación.

EJE 2: Clasificación profesional

Objetivos:

- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

EJE 3: Formación

Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo mandos directivos.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

EJE 4: Promoción

Objetivos:

- Favorecer la promoción profesional a través de la transparencia, principio de igualdad y objetividad.
- 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.
- Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.

EJE 5: Condiciones de trabajo

Objetivos:

- Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual.

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

Objetivos:

- Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo, dirección y toma de decisiones

EJE 7: Retribuciones

Objetivos:

- 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.
- Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva: RD 902/2020.
- Identificar posibles brechas salariales.

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

Objetivos:

- Identificar necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Garantizar y fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras.
- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación (pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación).
- Actualizar la normativa vigente en materia de conciliación, como el nuevo Real Decreto-ley 5/2023 de permios retribuidos o la Ley del Teletrabajo.
- Difundir e informar a la plantilla sobre las medidas y de derechos de conciliación.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en aquellos casos en los que por motivos de cuidado o imprevistos puntuales se requiera reorganizar la jornada o el horario, posibilitando la modalidad de trabajo a distancia.
- Hacer un uso más eficiente de la organización del tiempo de trabajo.

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

Objetivos:

- Adaptar a los avances normativos actuales el marco de referencia de ARAD en el ámbito de la gestión y prevención del acoso.
- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

Objetivos:

- Fomentar una comunicación e imagen feminista de la entidad, comprometida con la igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno) estableciendo canales de comunicación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el objetivo de recoger propuestas y fomentar la participación en el desarrollo de las medidas.
- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Visibilizar el trabajo y compromiso de la entidad en materia de igualdad.
- Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con 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.
- Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

EJE 12: Violencia de género

Objetivos:

- Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Visibilizar y dar a conocer los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- Promover la sensibilización y prevención de las violencias machistas a través de la realización de campañas de prevención y sensibilización.

EJE 13: 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.
- Favorecer el voluntariado en la entidad.

- Mejorar los procedimientos relativos al voluntariado de cara a una mayor sistematización y formalización de las actividades de voluntariado en la entidad.

EJE 14: Voluntariado

Objetivos:

- Favorecer el voluntariado en la entidad.
- Mejorar los procedimientos relativos al voluntariado de cara a una mayor sistematización y formalización de las actividades de voluntariado en la entidad.

VII. Medidas de actuación del plan de igualdad

Tras los resultados del diagnóstico, se ha diseñado un plan de actuación que comprende una serie de medidas repartidas entre los distintos ejes anteriormente señalados, que marcarán el trabajo a seguir de ARAD durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Las medidas son las que se presentan a continuación:

Eje 1: Selección y contratación

1.1.	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.				
Objetivos específicos	• Reducir y evitar la parcialidad y temporalidad, para la mejora de las condiciones laborales y garantía de la estabilidad en el empleo.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año. • Evolución de la distribución porcentual de las trabajadoras por tipo de contrato y jornada.				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

1.2. Incorporación de requisito valorable la formación y experiencia en igualdad de género en las ofertas de empleo y procesos de selección.					
Objetivos específicos	• 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.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. • % de nuevas personas con formación y/o conciencia en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

1.3. Elaboración de un procedimiento de selección, contratación y gestión de personas desde un enfoque de género.					
Objetivos específicos	• Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, niveles y departamentos de la organización. • Promover la transparencia en las ofertas de trabajo detallando las funciones, características y banda salarial del puesto.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
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	- Nº de personas contratadas por sexo y puesto utilizando este criterio. - Evolución anual de la distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo.
Recursos necesarios	*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable.

1.4. Diseño de un Manual de Bienvenida tanto para personas trabajadoras como personas voluntarias que recoja todo el trabajo elaborado por la entidad en materia de igualdad.

Objetivos específicos	Favorecer la difusión y conocimiento en materia de igualdad de la entidad para las personas recién incorporadas, tanto trabajadoras como voluntarias, incluyendo información sobre el Plan de Igualdad, protocolo de acoso y medidas de conciliación.
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento
Temporización	2023 2024 2025 2026 2027
Año de implantación	X
Vigencia	X X X
Priorización	Baja Medio-baja Medio-alta Alta
Nivel de prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Manual realizado (sí/no). - Referencia incluida en el manual de bienvenida en materia de igualdad (sí/no).
Recursos necesarios	Equipo responsable.

Je 2: Clasificación profesional

2.1. Actualización periódica del Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, en el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, o existan cambios sustanciales en los mismos (en cuanto a funciones, etc.).

Objetivos específicos	Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento
Temporización	2023 2024 2025 2026 2027

Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad	X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado. • Revisión bianual del sistema de valoración de puestos de trabajo y de las fichas de puestos.			
Recursos necesarios	• Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) • Fichas de puestos • Ordenador con acceso a internet • Equipo responsable			

Eje 3: Formación

- 3.1. Plan de Formación con perspectiva de género, incluyendo actividades formativas anuales específicas en materia de igualdad con enfoque técnico dirigidas a todo el equipo (incluidos mandos directivos y voluntariado):
- Indicadores de género y perspectiva de género en proyectos, en concreto en el ámbito de las adicciones.
 - Enfoque de cuidados, corresponsabilidad y conciliación.
 - Masculinidades corresponsables e igualitarias.
 - Prevención, detección, intervención y coordinación ante diferentes expresiones de las violencias machistas.
 - Dinámicas de participación en espacios de liderazgo, representación y toma de decisiones desde el liderazgo feminista, especialmente para el personal que coordina equipos.
 - Perspectiva interseccional en la gestión de proyectos, intervención social y gestión de personal.
 - Derechos de las personas LGTBI+
- Se perseguirá que esta formación cuente con personas formadoras especializadas en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.

Objetivos específicos	• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo mandos directivos. • Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento

Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X				
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Relación de los contenidos trabajados en cada curso • Nº y % de personas participantes en la formación sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. • Nº de personas voluntarias participantes en la formación, desagregado por sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas				
Recursos necesarios	• Canales internos y externos de comunicación • Ordenador con conexión a internet • Presupuesto (en el caso de no ser gratuita) • Equipo responsable				

Eje 4: Promoción

4.1.	Elaboración de un procedimiento específico de promoción interna, que incluya planes de carrera y un sistema de evaluación del desempeño anual, a través del diseño de unas pautas objetivas y transparentes, de acuerdo con factores que tengan en cuenta cada puesto de trabajo, desde una perspectiva de género y adoptando metodologías que permitan realizar una evaluación 360° (equipo técnico, Junta Directiva), que detalle el proceso y los criterios a seguir ante la posibilidad de vacantes disponibles.
Objetivos específicos	• Favorecer la promoción profesional a través de la transparencia, principio de igualdad y objetividad. • 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. • Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento

Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Elaborado un procedimiento específico para la promoción del personal y posibilidad de planes de carrera (sí/no). • Procedimiento difundido entre toda la plantilla (sí/no). • N° de personas que han promocionado por año desagregados por sexo, edad, situación familiar, tipo de contrato y jornada, puesto, antigüedad. • N° de personas por puesto de trabajo cuyo desempeño ha sido evaluado.				
Recursos necesarios	• Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño. • Canales de comunicación interna y externa habituales. • Equipo responsable.				

Eje 5: Condiciones de trabajo

- 5.1. Elaboración de un plan de desconexión digital en cumplimiento con la normativa (Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales), que incluya pautas para la organización y gestión del trabajo y faciliten la conciliación personal, familiar y laboral.

Dicho protocolo incluirá pautas para la organización de reuniones, estableciendo una franja horaria determinada, priorizando siempre el horario de mañana salvo causas puntuales y justificables.

Objetivos específicos	• Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Baja	Baja		Baja

Nivel de prioridad	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Plan de desconexión digital elaborado y difundido entre toda la plantilla (sí/no).
Recursos necesarios	- Ordenador con acceso a internet. - Equipo responsable.

Eje 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Seguir garantizando la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y órganos de toma de decisiones estratégicas, así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación.				
Objetivos específicos	Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo, dirección y toma de decisiones.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano y nivel de la entidad, según año, teniendo como referencia la distribución porcentual de ambos grupos entre el 40-60%.				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

Eje 7: Retribuciones

7.1.	Actualización anual del registro retributivo y revisión de la política retributiva de la entidad a través de criterios objetivos y transparentes que eviten la brecha salarial.				
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.				
	• Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva: RD 902/2020. • Identificar posibles brechas salariales.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
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	• Elaboración del Registro Retributivo anual (durante los tres primeros meses posteriores al finalizar el año natural de referencia). • Elaboración de un informe retributivo anual que recoja los principales resultados y un análisis del Registro Retributivo, así como la evolución de la brecha salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.				
Recursos necesarios	• Herramienta Excel de Registro Retributivo. • Modelo informe de auditoría. • Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos. • Equipo responsable.				

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

8.1.	Elaboración y difusión de un manual sobre “Derechos y permisos en materia de conciliación y corresponsabilidad” con el objetivo de fomentar el uso de medidas de en la plantilla El manual incluirá mejoras con respecto al convenio de aplicación, se actualizará anualmente y se incluirán las novedades normativas de forma periódica. Además, incluirá actividades de comunicación, difusión, sensibilización y formación a la plantilla para fomentar el uso real y corresponsable de los permisos de conciliación disponibles.
------	--

Además, para la realización del manual se llevará a cabo un estudio participativo previo dirigido a todo el equipo para conocer necesidades de conciliación.

Objetivos específicos	• Identificar necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla. • Garantizar y fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación (pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación). • Actualizar la normativa vigente en materia de conciliación, como el nuevo Real Decreto-ley 5/2023 de permios retribuidos o la Ley del Teletrabajo. • Difundir e informar a la plantilla sobre las medidas y de derechos de conciliación.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
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	• Manual de conciliación y corresponsabilidad elaborado (sí/no). • Nº de medidas incluidas o modificadas en el documento de medidas de conciliación realizado. • Nº de personas que han participado en el estudio anual de necesidades de conciliación de la plantilla (durante los tres primeros meses del año natural). • Nº de comunicaciones realizadas para la difusión del documento de medidas de conciliación. • Nº de personas acogidas a las medidas de conciliación (permisos, flexibilidad horaria, adaptación de la jornada, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas) desagregadas por sexo.				

	Nº de formaciones realizadas en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Recursos necesarios	- Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos. - Equipo responsable.

- 8.2. Posibilidad de la modalidad de trabajo a distancia y reorganización horaria en casos de especial necesidad o por cuidado de menores o ascendientes a cargo (personas con discapacidad, personas mayores y/o en situación de dependencia), siempre y cuando el puesto y el programa lo permitan.

Los supuestos en los que se podrá hacer uso de esta medida son: en caso de enfermedad (siempre y cuando la situación permita el trabajo desde casa), asistencia a tutorías escolares, acompañamiento a citas médicas o recursos de atención sociosanitaria, etc. En dichos casos, de cara a facilitar la organización, se podrá trabajar a distancia antes o después de realizar los acompañamientos, gestiones o asistencia a las citas correspondientes, previo aviso a la persona responsable.

previo aviso a la persona responsable.

Objetivos específicos	- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en aquellos casos en los que por motivos de cuidado o imprevistos puntuales se requiera reorganizar la jornada o el horario, posibilitando la modalidad de trabajo a distancia. - Garantizar y fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras. - Hacer un uso más eficiente de la organización del tiempo de trabajo.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
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	- Ficha de solicitud de trabajo a distancia por motivos especiales y de conciliación creada (sí/no). - N.º de personas que solicitan y se acogen a la medida (desagregadas por sexo).				

Recursos necesarios	• Ficha de solicitud. • Equipo responsable.
---------------------	--

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

9.1.	Actualización y adaptación del protocolo de acoso siguiendo el modelo y manual de referencia del Ministerio de Igualdad “para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral”					
Objetivos específicos	• Adaptar a los avances normativos actuales el marco de referencia de ARAD en el ámbito de la gestión y prevención del acoso. • Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.					
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento					
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027	
Año implantación	X					
Vigencia	X		X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta		
Nivel de prioridad	X					
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Protocolo actualizado (sí/no).					
Recursos necesarios	• Modelo oficial de “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral” • Equipo responsable.					

9.2. Desarrollar un plan de comunicación y formación sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y espacios de trabajo igualitarios, dirigido a toda la plantilla.

Objetivos específicos	• Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	• Junta Directiva y Comisión de Seguimiento • Entidad formadora externa				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año implantación	X				
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de personas trabajadoras que reciben el Protocolo. • Nº de personas que reciben formación sobre el Protocolo, según sexo. • Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.				
Recursos necesarios	• Protocolo de prevención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. • Canales de comunicación interna habituales. • Ordenador con acceso a internet. • Equipo responsable.				

Eje 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	Revisión y uso del del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad (ofertas en procesos de selección, comunicaciones internas, reuniones, actas de reunión, comunicaciones externas, página web y redes sociales), así como de las imágenes utilizadas y publicadas en los canales de comunicación interna y externa, con el fin de no reproducir roles ni estereotipos tradicionales de género, visibilizando realidades desde un enfoque de la diversidad.
-------	---

Objetivos específicos	• Fomentar una comunicación e imagen feminista de la entidad, comprometida con la igualdad de oportunidades y no discriminación. • Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque.				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

10.2. Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla y actualización anual de los avances realizados, que se incluirán en la memoria de actividades anual.

Objetivos específicos	• Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno) estableciendo canales de comunicación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el objetivo de recoger propuestas y fomentar la participación en el desarrollo de las medidas. • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.				
Departamento o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X				

Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad			X		
Indicadores seguimiento y evaluación	• Publicación del Plan de Igualdad en la página web y redes sociales. • Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al Plan de Igualdad. • N° de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. • Difusión del Plan al 100% de la plantilla y participantes de la Asamblea General. • N° de sugerencias/opiniones por parte del equipo de ACPP recibidas, atendidas y solucionadas. • Espacio virtual creado y accesible				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.				

10.3. Desarrollo de un Plan de Comunicación dirigido a visibilizar la trayectoria de ARAD en la promoción de la igualdad de género a través de una reseña en la web en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Objetivos específicos	• Visibilizar el trabajo y compromiso de la entidad en materia de igualdad. • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional como eje transversal. • Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad		X			

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Plan de Comunicación elaborado. • N° de publicaciones difundidas. • Impacto y alcance de las publicaciones.
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

Eje 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Seguir estableciendo y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género a nivel local y regional.				
Objetivos específicos	• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
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	• Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora. • Listado de actuaciones desarrolladas.				
Recursos necesarios	• Base de datos con entidades colaboradoras. • Materiales para la realización de campañas y actuaciones. • Ordenador con acceso a internet. • Equipo responsable.				

11.2.	Seguir revisando desde la perspectiva de género y medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. Para ello, en las reuniones de equipo se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en ARAD, así como en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Estos espacios tendrán también como finalidad generar indicadores comunes para incorporar esta perspectiva y medir el impacto de género de los proyectos.				
Objetivos específicos	• 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. • Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
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 conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio. • Enumeración de herramientas elaboradas o adaptadas. • Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados. • Informes de impacto de género de los proyectos.				
Recursos necesarios	• Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales. • Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales. • Formato presencial: espacio adecuado para mantener reuniones. • Ordenador con acceso a internet. • Equipo responsable.				

Eje 12: Violencia de género

12.1.	Elaboración y difusión de un documento sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	• Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. • Visibilizar y dar a conocer los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
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	• Documento elaborado y difundido al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.				
Recursos necesarios	Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				
12.2.	Campañas, actividades y proyectos de incidencia social y política sobre las distintas expresiones de las violencias machistas en el ámbito de las adicciones.				
Objetivos específicos	• Promover la sensibilización y prevención de las violencias machistas a través de la realización de campañas de prevención y sensibilización.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año implantación	X				
Vigencia	X X X X X				
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	

Nivel de prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	• N°, naturaleza de la actividad y temáticas trabajadas en las actuaciones ante las violencias machistas. • N° de alianzas establecidas. • Valoración cualitativa y cuantitativa del alcance e impacto de las actuaciones.
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.

Eje 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	Revisión del Plan de Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta: - Las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras (embarazo, lactancia, salud menstrual), la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes, incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de estas. - Los riesgos psicosociales derivados del trabajo de intervención social directa con personas en riesgo de exclusión. - El uso del lenguaje inclusivo del PRL.					
Objetivos específicos	• Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad. • Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.					
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento					
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027	
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	• Plan de PRL revisado con perspectiva de género. • N° y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.					
Recursos necesarios	Empresa externa responsable de PRL.					

	Equipo responsable. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
--	---

Eje 14: Voluntariado

14.1.	Revisión de la política, procedimientos y documentación relativa al voluntariado en ARAD.				
	Esta medida incluirá, entre otros aspectos: plan de formación para las personas voluntarias, métodos de inscripción y selección de personas interesadas, fichas de descripción de la actividad de voluntariado, etc.				
Objetivos específicos	- Favorecer el voluntariado en la entidad. - Mejorar los procedimientos relativos al voluntariado de cara a una mayor sistematización y formalización de las actividades de voluntariado en la entidad.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Plan de PRL revisado con perspectiva de género. - Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.				
Recursos necesarios	Empresa externa responsable de PRL. Equipo responsable. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				

VIII. Medios y recursos

Los medios y recursos necesarios para la puesta en marcha e implementación de las medidas del Plan de Igualdad son:

MATERIALES:

- Ordenadores con acceso a internet.
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos.

- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Aplicación para realizar encuestas online.
- Canales de difusión de ofertas de empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, etc.).
- Canales de comunicación interna y externa habituales.
- Materiales necesarios para desarrollar las actividades.
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones.
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.
- Procedimientos de Recursos Humanos.
- Herramienta Registro Retributivo.
- Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).
- Manual de Acogida.
- Plan de Formación.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Protocolo de Intervención ante la Violencia de Género en ARAD.
- Herramientas y aplicaciones informáticas para la sistematización de la información sobre la gestión del personal.
- Convenio Colectivo de referencia.

HUMANOS:

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (consultar fichas).
- Personas o entidades formadoras.
- Empresa externa responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

ECONÓMICOS:

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

IX. Calendario de actuaciones

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2023				2024				2025				2026				2027			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
EJE 1	1.1	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.	Ejecución				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento								X				X				X				X
			Evaluación												X								X
	1.2	Incorporación de requisito valorable la formación y experiencia en igualdad de género en las ofertas de empleo y procesos de selección.	Ejecución				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento								X				X				X				X
			Evaluación												X								X
	1.3	Elaboración de un procedimiento de selección, contratación y gestión de personas desde un enfoque de género.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento								X				X				X				X
			Evaluación												X								X
	1.4	Diseño de un Manual de Bienvenida tanto para personas trabajadoras como personas voluntarias que recoja todo el trabajo elaborado por la entidad en materia de igualdad.	Ejecución									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento												X				X				X
			Evaluación												X								X
EJE 2	2.1.	Actualización periódica del Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, en el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, o existan cambios sustanciales en los mismos (en cuanto a funciones, etc.).	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento								X				X				X				X
			Evaluación												X								X

EJE 3	3.1	Plan de Formación con perspectiva de género, incluyendo actividades formativas anuales específicas en materia de igualdad con enfoque técnico dirigidas a todo el equipo (incluidos mandos directivos y voluntariado).	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X				X				X					X
			Evaluación											X									X
EJE 4	4.1	Elaboración de un procedimiento específico de promoción interna, que incluya planes de carrera y un sistema de evaluación del desempeño anual.	Ejecución								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento											X				X					X
			Evaluación											X									X
EJE 5	5.1	Elaboración de un plan de desconexión digital en cumplimiento con la normativa (Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales), que incluya pautas para la organización y gestión del trabajo y faciliten la conciliación personal, familiar y laboral.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X				X				X					X
			Evaluación											X									X
EJE 6	6.1	Seguir garantizando la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y órganos de toma de decisiones estratégicas, así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación.	Ejecución				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X				X				X					X
			Evaluación											X									X
EJE 7	7.1	Actualización anual del registro retributivo y revisión de la política retributiva de la entidad a través de criterios objetivos y transparentes que eviten la brecha salarial.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X				X				X					X
			Evaluación											X									X
EJE 8	8.1	Elaboración y difusión de un manual sobre "Derechos y permisos en materia de conciliación y corresponsabilidad" con el	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X				X				X					X
			Evaluación											X									X

		objetivo de fomentar el uso de medidas de en la plantilla																						
	8.2	Posibilidad de la modalidad de trabajo a distancia y reorganización horaria en casos de especial necesidad o por cuidado de menores o ascendientes a cargo (personas con discapacidad, personas mayores y/o en situación de dependencia), siempre y cuando el puesto y el programa lo permitan.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X					X				X				X	
			Evaluación												X								X	
EJE 9	9.1	Actualización y adaptación del protocolo de acoso siguiendo el modelo y manual de referencia del Ministerio de Igualdad “para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral”	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X					X				X				X	
			Evaluación												X								X	
	9.2	Desarrollar un plan de comunicación y formación sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y espacios de trabajo igualitarios, dirigido a toda la plantilla.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X					X				X				X	
			Evaluación												X								X	
EJE 10	10.1	Revisión y uso del del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad (ofertas en procesos de selección, comunicaciones internas, reuniones, actas de reunión, comunicaciones externas, página web y redes sociales), así como de las imágenes utilizadas y publicadas en los canales de comunicación interna y externa, con el fin de no reproducir roles ni estereotipos tradicionales de género, visibilizando realidades desde un enfoque de la diversidad.	Ejecución				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X					X				X				X	
			Evaluación												X								X	

	10.2	Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla y actualización anual de los avances realizados, que se incluirán en la memoria de actividades anual.	Ejecución				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento							X				X				X					X
			Evaluación											X									X
	10.3	Desarrollo de un Plan de Comunicación dirigido a visibilizar la trayectoria de ARAD en la promoción de la igualdad de género a través de una reseña en la web en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	Ejecución								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento											X				X					X
			Evaluación											X									X
EJE 11	11.1	Seguir estableciendo y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género a nivel local y regional.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento								X				X				X				X
			Evaluación											X									X
	11.2	Seguir revisando desde la perspectiva de género y medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento								X				X				X				X
			Evaluación											X									X
EJE 12	12.1	Elaboración y difusión de un documento sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento								X				X				X				X
			Evaluación											X									X
	12.2	Campañas, actividades y proyectos de incidencia social y política sobre las distintas expresiones de las violencias machistas en el ámbito de las adicciones.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento								X				X				X				X
			Evaluación											X									X
EJE 13	13.1	Revisión del Plan de Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento								X				X				X				X

EJE 14	14.1	Revisión de la política, procedimientos y documentación relativa al voluntariado en ARAD.	Evaluación											X									X
			Ejecución								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento											X				X					X
			Evaluación											X									X
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN																							
Seguimiento									X				X				X					X	
Evaluación intermedia													X										
Evaluación final																						X	

x. Seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

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 ARAD.

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 (Junta Directiva, Dirección, Comisión de Seguimiento, plantilla, voluntariado, 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.

- Seguimiento:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad mantendrá reuniones de seguimiento semestrales, cuya información tendrá que quedar recogida a través de actas de reunión. Además, la Comisión de Seguimiento se encargará de elaborar informes anuales donde se plasmará toda la información relativa al seguimiento y cumplimiento de las medidas incorporadas en el presente Plan de Igualdad.

Los informes harán referencia a la situación actual de ARAD 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, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados.

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

- Evaluación:

La evaluación intermedia se realizará en el último cuatrimestre de 2025. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará el último cuatrimestre del año 2027, siendo este el último semestre de vigencia del Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el II Plan de Igualdad.

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, documentación elaborada, materiales audiovisuales 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 por realizar medirán como mínimo:

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

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 entidad.
- Establecer el grado de cumplimiento del 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 aprobados en las reuniones de la Comisión de Seguimiento, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones.

Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

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

- Composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

La Comisión del Seguimiento del Plan estará conformada por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	Puesto
MONTSERRAT DOMINGUEZ JUIZ	Presidenta de ARAD
ERIKA NAVARRO	Gabinete de Igualdad CCOO
BELÉN PACHECO SANTA OLALLA	Asesora

- Funciones de la Comisión de Seguimiento:
 - Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad a partir de reuniones periódicas.
 - Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
 - Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.
 - Recoger sugerencias y quejas del equipo de profesionales, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
 - En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
 - Redactar y actualizar el informe de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final.