



**I PLAN DE IGUALDAD AOCD**

**ASOCIACIÓN OLONTENSE CONTRA LA DROGA**

**2017-2020**

## **ÍNDICE**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD**
- 3. PERSONAS DESTINATARIAS**
- 4. VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD**
- 5. CARACTERÍSTICAS DEL I PLAN DE IGUALDAD**
- 6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA AOCD**
- 7. ESTRUCTURA**
- 8. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD**
- 9. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN**
- 10. COMUNICACIÓN**
- 11. SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN**

**ANEXO: DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE AOCD**

## 1. INTRODUCCIÓN

La AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga, presenta este I Plan de Igualdad de la entidad partiendo de los avances en la materia que introdujo la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el objetivo de establecer los criterios de igualdad sobre los que se trabajará en la entidad. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de La AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga ha aprobado el presente I Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la asociación.

Desde este convencimiento se ha concebido el I Plan de Igualdad de la AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga, para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades. Todo ello en base a los siguientes motivos:

- La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.
- La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la entidad.
- La apuesta por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.
- La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

El papel que va a jugar el I Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la entidad va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El I Plan de Igualdad de La AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la entidad, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

## 2. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD

El objetivo que la AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga, pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de acción diseñado.

Entendemos el I Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

### Objetivos específicos

1. Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
2. Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
3. Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
4. Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

## 3. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente I Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas usuarias y las partes interesadas de la AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

#### 4. VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del I Plan de Igualdad de la Asociación Olontense Contra la Droga forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada cuatro años.

#### 5. CARACTERÍSTICAS DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el Plan de Calidad de la Asociación, en el que se define como línea estratégica el “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, proveedores/as, entidades financiadoras, entidades colaboradoras y personas beneficiarias” y que establece como un objetivo estratégico “ser reconocidos por los trabajadores/as como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo”

Las características que rigen el actual I Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Dirección de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Junta Directiva y Coordinación de la AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga y es necesaria la implicación total de los socios/as y trabajadores/as de la entidad.
- **Es transversal:** incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- **Es evaluable:** el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- **Es colectivo:** está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

#### 6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA AOCD, ASOCIACIÓN OLONTENSE CONTRA LA DROGA

La AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que la entidad se desarrolla, el de la intervención social, hace que la misma entidad y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

El Manual de Calidad de la asociación contempla la misión, visión y los valores de la entidad, así como los ámbitos de actuación, objetivos estratégicos y operacionales. El Manual de Calidad recoge, como entidad del ámbito social, una intencionalidad de transformación social y destaca como una línea estratégica “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, proveedores/as, entidades financiadoras, entidades colaboradoras y beneficiarios/as”. Asimismo recoge, dentro de esta línea estratégica, un objetivo: “ser reconocidos por los trabajadores como una entidad que mejora por las condiciones de trabajo”. Bajo estas líneas son enmarcadas las propuestas de compromiso con la igualdad y específicamente de conciliación que la Asociación se dispone a ejecutar.

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de la entidad se han identificado los puntos fuertes y áreas de mejora consideradas de mayor prioridad para trabajar durante el periodo de ejecución de este I Plan, iniciándose en 2017 hasta 2020.

A continuación se detallan los puntos fuertes y áreas de mejora seleccionadas:

#### **Puntos fuertes a mantener:**

- Compromiso de la Dirección con el Plan.
- Compromiso con la transparencia.
- Orientación a la persona; Estrategias de intervención adaptadas a las diferencias individuales.
- Acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y dirección
- Diseño y elaboración de campañas de sensibilización de gran impacto.
- Equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.
- Efecto tractor. Colaboración con centros educativos, Ayuntamientos, Mancomunidades y movimiento asociativo.

#### **Áreas de mejora:**

- Integrar la Igualdad en la gestión de la organización.
- No se dispone de protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Bolsa de voluntariado muy feminizada
- Escasa formación en el equipo técnico sobre perspectiva de género.
- Menor implicación y participación de padres que de madres.
- Roles de género muy marcados entre las personas usuarias.
- Uso desigual del lenguaje inclusivo en textos y soportes de comunicación.
- Prevalencia de canales informales de comunicación.

## **7. ESTRUCTURA**

El Plan de Igualdad de la AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga recoge los objetivos a alcanzar y medidas a implantar en el periodo de vigencia del mismo, clasificados en las siguientes áreas de intervención:

- Organización
- Plantilla
- Condiciones laborales

- Gestión de personal
- Externa

El I Plan de Igualdad de mujeres y hombres será presentado a la totalidad de la plantilla de la entidad mediante reuniones internas y la comunicación en la web.

## 8. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD

Para mantener los puntos fuertes y abordar las áreas de mejora señaladas en el apartado 6, se han definido los siguientes objetivos y se han planteado las siguientes medidas a implantar en el periodo de vigencia del presente Plan:

ORGANIZACIÓN	
OBJETIVOS	MEDIDAS
1. Conseguir que la perspectiva de género sea transversal en las estructuras y herramientas de gestión de AOCD.	1.1. Inclusión de la Igualdad en la Política de Calidad.
	1.2. Consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad.
	1.3. Seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del I Plan de Igualdad.
2. Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género.	2.1. Inclusión progresiva de la variable sexo en datos relativos a programas y servicios.
	2.2. Inclusión de la perspectiva de género en programas y servicios.
CONDICIONES LABORALES	
OBJETIVOS	MEDIDAS
3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para mujeres y hombres.	3.1. Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por servicios y puestos de responsabilidad.
4. Prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de	4.1. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y

sexo.	acoso sexista o por razón de sexo.
5. Garantizar una comunicación objetiva e inclusiva.	5.1. Estrategia de comunicación del Plan para la Igualdad.
	5.2. Establecer unas pautas comunes para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en la AOCD.
6. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	6.1. Estudio sobre necesidades de conciliación de la Plantilla
	6.2. Adaptación y difusión de las medidas de conciliación que favorezcan la conciliación.
<b>GESTIÓN DE PERSONAL</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>
7. Garantizar procesos de selección no discriminatorios	7.1. Sistematizar el proceso de selección de personas incorporando la perspectiva de género.
8. Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.	8.1. Análisis desde una perspectiva de género de los criterios que se valoran en la promoción.
	8.2. Comunicación a toda la plantilla de los cambios acordados.
9. Formar en Igualdad.	9.1. Integración de oferta formativa en Igualdad en la programación anual de formación.
	9.2. Inclusión de datos sobre formación en igualdad realizada por la plantilla en el sistema de seguimiento de formación que se habilite.
<b>EXTERNO</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>
10. Conseguir que la perspectiva de género sea transversal en la prestación de servicios de la AOCD.	10.1. Incorporar la perspectiva de género en los servicios de la AOCD

<b>11.</b> Aumentar el número de hombres en el voluntariado.	<b>11.1.</b> Diseñar una estrategia para incorporar mayor número de hombres a las bolsas de voluntariado.
<b>12.</b> Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias y familias	<b>12.1.</b> Formación sobre los roles y estereotipos de género que se transmiten a chicos y chicas.
<b>13.</b> Difundir el compromiso de la organización con la Igualdad	<b>13.1.</b> Comunicación del proyecto del Plan para la Igualdad en la página web y las redes sociales.
	<b>13.2.</b> Hacer un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones a instituciones y otras entidades, memorias y página web.

## 9. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

El periodo de vigencia del Plan para la Igualdad de la AOCD Asociación Olontense Contra la Droga es de 2017-2020.

La Comisión de Igualdad constituido para liderar el proyecto de elaboración del Plan, será responsable de la organización y coordinación de su implantación. Este grupo está constituido por las siguientes personas de la empresa:

- Isidoro López Rodríguez – Coordinación General
- Alba Lezcano Aibar – Coordinadora de Reinserción
- José Carlos Trejo González – Coordinador de Prevención
- Fernando Relinque Medina – Coordinador de Atención
- M<sup>a</sup> Carmen Nevado Avalo – Coordinadora de Administración
- David García Bermúdez – Coordinador de Autofinanciación
- Inés Docio Cáceres – Colaboradora

Las funciones que esta comisión asumirá son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el I Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación al I Plan de Igualdad.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al I Plan de Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

En el seno de esta comisión de trabajo, la persona responsable de \_\_\_\_\_ será quien realice las funciones de coordinación.

Para la implantación del Plan, la Comisión de Igualdad seguirá las pautas descritas en las fichas de medidas recogidas en el Anexo 1 así como la planificación temporal marcada en las mismas que, de forma global, se muestra en el siguiente cronograma:

		2017			2018			2019			2020		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
		Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q
<b>1. Conseguir que la perspectiva de género sea transversal en las estructuras y herramientas de gestión de la AOCD</b>													
1.1.	Inclusión de la Igualdad en la Política de Calidad.												
1.2.	Consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad.												
1.3.	Seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.												
<b>2. Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género</b>													
2.1.	Inclusión progresiva de la variable sexo datos relativos a programas y servicios.												
2.2.	Inclusión de la perspectiva de género en programas y servicios.												
<b>3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para mujeres y hombres</b>													
3.1.	Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por servicios y puestos de responsabilidad												
<b>4. Prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo</b>													
4.1.	Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.												
<b>5. Garantizar una comunicación objetiva e inclusiva</b>													
5.1.	Estrategia de comunicación del Plan para la Igualdad.												



El I Plan de Igualdad se comunicará a toda la plantilla. En este apartado se recogen los momentos e hitos claves que hay que comunicar.

• **Comunicación del I Plan de Igualdad aprobado a toda la plantilla.**

Una vez finalizado el I Plan de Igualdad se comunicarán los objetivos y líneas de actuación principales, a través de reuniones internas.

Asimismo, se colgará el I Plan de Igualdad en la web, para que quien quiera pueda profundizar en sus contenidos.

• **Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan para la Igualdad, y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.**

Anualmente, una vez realizado el seguimiento del I Plan de Igualdad, se informará de las principales acciones desarrolladas a través de soportes gráficos, poniendo a disposición de todas las personas el informe de seguimiento.

• **Comunicación de la evaluación del I Plan de Igualdad de AOCD.**

Finalizada la vigencia del I Plan de Igualdad 2017-2020, se comunicarán los avances realizados en igualdad, así como las principales líneas de actuación a trabajar en el siguiente I Plan de Igualdad.

## **11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Anualmente se realizará un seguimiento del I Plan de Igualdad. La Asociación, dentro de su política de transparencia y calidad informará anualmente en su página web sobre el grado de implantación del Plan, asimismo informará sobre el desarrollo previsto para el próximo año. Esta información será recogida en el Informe de Seguimiento Anual.

La Comisión de Igualdad asumirá la labor de coordinación y desarrollo del Informe de Seguimiento. Para ello, requerirá a las personas responsables de las distintas acciones una valoración de la misma y cumplimentará un cuadro de seguimiento y evaluación de las distintas medidas contempladas en el I Plan de Igualdad.

En relación a cada medida se recogerá la siguiente información:

- Estado de ejecución
- Personal beneficiario, si procede, desagregado por sexo.
- Personal implicado en la ejecución, si procede, desagregado por sexo.
- Cronograma de ejecución. Cumplimiento del cronograma previsto.
- Indicadores de realización.
- Dificultades y propuestas de reajuste en su caso.
- Nuevas necesidades derivadas de la ejecución.

Finalizada la vigencia del I Plan de Igualdad, se realizará la evaluación del mismo, analizando el estado de ejecución del mismo, en base al seguimiento anual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado, y en el impacto del mismo en cuanto a reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico y avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres.



**ANEXO 1  
DESARROLLO DE LAS MEDIDAS  
DEL I PLAN DE IGUALDAD DE AOCD**

<b>1.1. ORGANIZACIÓN</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Integrar la igualdad en la gestión de la organización
Objetivo específico 1.	Conseguir que la perspectiva de género sea transversal en las estructuras y herramientas de gestión
<b>Medida 1.1.</b>	<b>Inclusión de Igualdad en la política de calidad</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de los procedimientos de gestión de personas y definición progresiva de criterios que incluyan la perspectiva de género.</li> <li>• Incorporación en el orden del día de las reuniones relativas a la calidad de un punto para abordar el seguimiento de las medidas del I Plan de Igualdad relacionadas con los procesos.</li> </ul>
Cronograma	<b>2017</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de Calidad.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No corresponde.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de criterios.</li> <li>• N° de ítems relacionados con la igualdad que se incorporan.</li> </ul>



<b>1.2. ORGANIZACIÓN</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Integrar la igualdad en la gestión de la organización
Objetivo específico 1.	Conseguir que la perspectiva de género sea transversal en las estructuras y herramientas de gestión
<b>Medida 1.2.</b>	<b>Consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> <li>• Personas usuarias e instituciones con las que se relaciona.</li> </ul>
Descripción	<p>Se analizará la conveniencia de mantener una estructura específica de Igualdad o integrar la Gestión de Igualdad en algún grupo de trabajo consolidado.</p> <p>En todo caso se definirán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las funciones y cometidos a abordar.</li> <li>• La persona responsable/interlocutora en el ámbito de la igualdad.</li> </ul>
Cronograma	<b>Q1-2017</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador General</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No corresponde.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de personas, funciones y responsable de Igualdad definidas.</li> <li>• Nº de reuniones/año en las que se han tratado cuestiones de igualdad.</li> </ul>

<b>1.3. ORGANIZACIÓN</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Integrar la igualdad en la gestión de la organización
Objetivo específico 1.	Conseguir que la perspectiva de género sea transversal en las estructuras y herramientas de gestión
<b>Medida 1.3.</b>	<b>Seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del I Plan de Igualdad</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se comunicará a toda la plantilla la aprobación del Plan para la Igualdad y el seguimiento anual realizado del mismo, a través de reuniones.</li> <li>• Se colgará en la web los documentos completos de Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres, I Plan de Igualdad e Informe de Seguimiento.</li> <li>• Al finalizar el año, se realizará el seguimiento de las medidas contempladas: grado de implantación, resultados obtenidos, dificultades...</li> </ul>
Cronograma	<b>2017-2018-2019-2020</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Igualdad.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No corresponde.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº noticias difundidas relacionadas con el I Plan de Igualdad.</li> <li>• Informe de Seguimiento 2017.</li> </ul>

<b>2.1. ORGANIZACIÓN</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Integrar la Igualdad en la gestión de la organización
Objetivo específico 2.	Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género
<b>Medida 2.1.</b>	<b>Inclusión progresiva de la variable sexo datos relativos a programas y servicios.</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir la variable sexo en los datos relativos a familias y usuarios/as.</li> <li>• Se analizarán los datos obtenidos y la evolución desde la perspectiva de género.</li> </ul>
Cronograma	<b>3Q 2017 – 1Q/2Q 2018</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador General y Coordinadores de área</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No procede.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº registros de familias y usuarios/as desagregados por sexo</li> <li>• Nº indicadores de formación desagregados por sexo.</li> </ul>

<b>2.2. ORGANIZACIÓN</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Integrar la Igualdad en la gestión de la organización
Objetivo específico 2.	Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género
<b>Medida 2.2.</b>	<b>Inclusión de la perspectiva de género en programas y servicios.</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> <li>• Personas usuarias, familiares y voluntariado.</li> </ul>
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se incluirá la variable sexo en los cuestionarios dirigidos a plantilla, a personas usuarias, a voluntariado y a familias.</li> <li>• Al analizar la respuesta, se realizará un análisis diferenciado de las respuestas de mujeres y hombres, para identificar si hay diferencias significativas.</li> </ul>
Cronograma	<b>2017 -2018</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador general y coordinadores de área</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores de opinión de la plantilla.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de encuestas con variable sexo incluido.</li> <li>• Índice relativo de satisfacción mujeres/hombres en cada uno de los públicos objetivos.</li> </ul>

<b>3.1. CONDICIONES LABORALES</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Compromiso con la transparencia
Objetivo específico 4.	Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para mujeres y hombres
<b>Medidas 3.1.</b>	<b>Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por servicios y puestos de responsabilidad.</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	Se analizarán los salarios medios percibidos por mujeres y hombres durante el año anterior, por servicios y puestos de responsabilidad, con y sin complementos.
Cronograma	<b>2017</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador General y Junta Directiva</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibrio salarial por puesto.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferencia entre el salario medio percibido por mujeres y hombres por puesto.</li> <li>• Tasa relativa de mujeres/hombres que perciben los distintos pluses contemplados.</li> </ul>

<b>4.1. CONDICIONES LABORALES</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo
Objetivo específico 4.	Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo
<b>Medida 4.1.</b>	<b>Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y sexista</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del marco teórico y legislativo existente.</li> <li>• Reuniones de trabajo del grupo de igualdad para desarrollar la metodología para abordar los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ámbito de aplicación.</li> <li><input type="checkbox"/> Procedimiento preventivo.</li> <li><input type="checkbox"/> Procedimiento de garantía.</li> <li><input type="checkbox"/> Faltas y sanciones.</li> </ul> </li> <li>• Aprobación del protocolo por la Junta Directiva.</li> <li>• Difusión del protocolo a la plantilla.</li> </ul>
Cronograma	<b>2017</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable Comisión Igualdad</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación sobre acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.</li> <li>• Dinámicas participativas de elaboración.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> <li>• Posible contratación de asesoría externa.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No corresponde.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº sesiones de trabajo para la elaboración del protocolo.</li> <li>• Protocolo aprobado.</li> <li>• % de la plantilla que conoce el protocolo.</li> <li>• Nº acciones de prevención desarrolladas.</li> <li>• Nº veces que se ha activado el procedimiento de garantía.</li> </ul>

<b>5.1. CONDICIONES LABORALES</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Prevalencia de canales informales de comunicación
Objetivo específico 5.	Comunicar adecuadamente el contenido e implantación del Plan para la Igualdad.
<b>Medida 5.1.</b>	<b>Estrategia de comunicación del Plan para la Igualdad.</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	Se diseñará un plan de comunicación ágil y sencillo que permitirá transmitir el contenido y avances de las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad de AOCD.
Cronograma	<b>Q3-2017 / Q1/Q2-2018</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de comunicación.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta de opinión.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de comunicaciones realizadas.</li> <li>• % de mejora de la satisfacción de la plantilla con la comunicación interna</li> </ul>

<b>5.2 CONDICIONES LABORALES</b>	
Punto fuerte/	Prevalencia de canales informales de

Área de Mejora detectada	comunicación
Objetivo específico 5.	Garantizar una comunicación objetiva e inclusiva.
<b>Medida 5.2.</b>	<b>Establecer unas pautas comunes para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se revisarán algunas comunicaciones internas, para identificar los usos no inclusivos más habituales, la terminología más utilizada y/o que mayores dificultades presenta, el uso de las imágenes.</li> <li>• Se elaborará una recomendación con las alternativas más útiles para nombrar a mujeres y hombres.</li> <li>• Se facilitarán ejemplos en relación a usos identificados en la revisión de la comunicación realizada.</li> <li>• Se difundirá el material elaborado entre toda la plantilla.</li> </ul>
Cronograma	<b>Q3-2017 / Q1-2018</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de Comunicación.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de guías de comunicación inclusiva existentes.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> <li>• Posible contratación de asesoramiento externo</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicador de comunicación con perspectiva de género.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoría inicial de lenguaje realizada.</li> <li>• Material de instrucciones elaborado.</li> <li>• Grado de conocimiento entre la plantilla.</li> </ul>

#### **6.1. CONDICIONES LABORALES**

Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Flexibilidad horaria y adaptación a casos individuales
Objetivo específico 6.	Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
<b>Medida 6.1.</b>	<b>Estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla</b>

Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<p>Bianualmente, se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se recogerán las dificultades de la plantilla para poder conciliar teniendo en cuenta la idiosincrasia de los servicios prestados por la organización a través de una encuesta y unos grupos de discusión.</li> <li>• Se realizará un análisis de las respuestas, y se trabajará sobre ellas, analizando qué medidas viables en la organización permiten avanzar en esta materia.</li> </ul>
Cronograma	<b>3Q -2017 / 3Q-2019</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Igualdad.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las políticas de igualdad existentes en materia de conciliación, así como prácticas existentes en otras organizaciones.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial.</li> <li>• Tasa relativa de acogimiento a las distintas medidas y servicios de conciliación.</li> <li>• Satisfacción con la empresa en materia de igualdad.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de trabajadoras y trabajadores que cumplimenta la encuesta.</li> <li>• % de trabajadores y trabajadoras que participa en los grupos de discusión.</li> <li>• Necesidades de conciliación identificadas.</li> <li>• Batería de medidas viables y resolutivas identificadas.</li> </ul>



<b>6.2. CONDICIONES LABORALES</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Flexibilidad horaria y adaptación a casos individuales
Objetivo específico 6.	Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
<b>Medida 6.2.</b>	<b>Adaptación y difusión de las medidas de conciliación que favorezcan la presencia en lugar de la ausencia</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<p>Bianualmente, se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se elaborará un listado de medidas de conciliación que favorezca la presencia en lugar de la ausencia.</li> <li>• Se seleccionarán las más adecuadas teniendo en cuenta las peculiaridades horarias de cada programa y servicio.</li> <li>• Se comunicarán a toda la plantilla a través de reunión de coordinación interna.</li> </ul>
Cronograma	<b>1Q-2018 / 1Q-2020</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de Igualdad y Comité de Empresa</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las políticas de igualdad existentes en materia de conciliación, así como prácticas existentes en otras organizaciones.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No procede</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de Medidas en el listado</li> <li>• Nº de Medidas seleccionadas</li> <li>• Nº de Medidas comunicadas</li> <li>• % de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación que favorecen la presencia</li> </ul>

<b>7.1. GESTION DE PERSONAL</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Desequilibrio favorable a los hombres en puestos de responsabilidad
Objetivo específico 7.	Garantizar procesos de selección no discriminatorios
<b>Medida 7.1.</b>	<b>Sistematizar el proceso de selección de personas incorporando la perspectiva de género</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se revisaran los criterios utilizados para la contratación de personas tanto en puestos estables como temporales.</li> <li>• Se realizará un análisis anual de los resultados obtenidos aplicando el nuevo proceso.</li> </ul>
Cronograma	<b>2017-2018-2019-2020</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Igualdad y Responsable de Calidad.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía para un proceso de selección no discriminatorio.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa relativa de candidaturas mujeres/hombres recibidas</li> <li>• Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación y contratación.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de criterios modificados.</li> </ul>

<b>8.1. GESTIÓN DE PERSONAL</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Sistema de promoción por designación directa
Objetivo específico 8.	Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
<b>Medidas 8.1.</b>	<b>Análisis desde una perspectiva de género de los criterios que se valoran en la promoción.</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se recogerán los criterios tenidos en cuenta en las últimas promociones y se analizarán desde una perspectiva de género.</li> <li>• Se realizará una propuesta de objetivación y sistematización del proceso.</li> </ul>
Cronograma	<b>2017 / 1Q-2018</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Igualdad y Responsable de Calidad.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de personas que considera que hay discriminación en la promoción. Diferencia entre mujeres y hombres.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº criterios identificados.</li> <li>• Nº criterios identificados descartados.</li> <li>• Nº criterios nuevos incorporados.</li> <li>• Tasa relativa de mujeres/hombres en puestos de responsabilidad.</li> </ul>

<b>8.2. GESTIÓN DE PERSONAL</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y dirección
Objetivo específico 8.	Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
<b>Medidas 8.2.</b>	<b>Comunicación a toda la plantilla del procedimiento de promoción acordado</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante que la plantilla con independencia del puesto que ocupe o del centro de trabajo en el que desarrolle su actividad, se sienta informada y al tanto de la actualidad de la entidad.</li> <li>• Se utilizarán para ello los diferentes canales de comunicación contemplados en la Estrategia de Comunicación del Plan para la Igualdad.</li> </ul>
Cronograma	<b>Q1-2018</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de Comunicación y Comisión de Igualdad.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo dedicación personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de personas que considera que hay discriminación en la promoción. Diferencia entre mujeres y hombres.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soportes de comunicación empleados</li> <li>• Incremento del conocimiento de los procesos internos por parte de la plantilla</li> </ul>

<b>9.1. GESTIÓN DE PERSONAL</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Formación en el equipo técnico sobre perspectiva de género.
Objetivo específico 9.	Formar en Igualdad
Medidas 9.1.	<b>Integración de oferta formativa específica en igualdad (coeducación; empoderamiento de las mujeres; violencia de género) en la programación anual de formación</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla</li> </ul>
Descripción	Se incluirá una relación de la oferta formativa en igualdad, presencial y online a la que la plantilla puede inscribirse.
Cronograma	<b>Q1-2018 / Q1-2019 / Q1-2020</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador General</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en igualdad.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de trabajadores sensibilizados.</li> <li>• % de trabajadoras sensibilizadas.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de horas de formación en igualdad ofertadas anualmente.</li> <li>• % de trabajadoras y trabajadores que reciben anualmente formación en igualdad.</li> </ul>

<b>9.2. GESTIÓN DE PERSONAL</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Formación en el equipo técnico sobre perspectiva de género.
Objetivo específico 9.	Formar en Igualdad
Medidas <b>9.2.</b>	<b>Inclusión de datos sobre formación en igualdad realizada por la plantilla en el sistema de seguimiento de formación que se habilite</b>
Personas destinatarias	Personal de programas pertinentes.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con carácter semestral se pedirá a la plantilla que detalle los cursos y/o jornadas sobre igualdad en las que ha participado.</li> <li>• Se hará un análisis de los datos para identificar posibles diferencias entre mujeres y hombres.</li> </ul>
Cronograma	<b>2018-2019-2020</b>
Responsable	Responsable Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Formación en igualdad
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> <li>• Posible contratación de asesoría externa.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de trabajadores sensibilizados.</li> <li>• % de trabajadoras sensibilizadas.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres y hombres con formación en igualdad.</li> </ul>

<b>10.1. EXTERNO</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Roles de género muy marcados entre las personas usuarias
Objetivo específico 10.	Conseguir que la perspectiva de género sea transversal en la prestación de servicios de AOCD
Medidas <b>10.1.</b>	<b>Incorporar de la perspectiva de género en los proyectos de AOCD</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal técnico</li> <li>• Personas usuarias</li> </ul>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los coordinadores de área se reunirán con el equipo técnico por áreas para la revisión de los proyectos y la inclusión de la perspectiva de género.</li> <li>• Se analizarán las características de los servicios atendiendo a:               <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Socialización de género diferenciada.</li> <li><input type="checkbox"/> Roles y estereotipos de género.</li> <li><input type="checkbox"/> Construcción de la feminidad y masculinidad.</li> <li><input type="checkbox"/> Relaciones de dependencia de género.</li> <li><input type="checkbox"/> Violencia de género.</li> </ul> </li> <li>• Analizar si alguna de las prácticas que componen nuestros servicios tiene un impacto diferente en mujeres y hombres, determinando sus causas y consecuencias para unas y otros.</li> </ul>
Cronograma	<b>Q3-2017 / Q1-2018</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Igualdad.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en Igualdad</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> <li>• Posible contratación de asesoramiento externo</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No corresponde.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mejorar incluidas en los proyectos y documentos de cada área.</li> <li>• Número de reuniones mantenidas.</li> </ul>



<b>11.1. EXTERNO</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Roles de género muy marcados entre las personas usuarias
Objetivo específico 11.	Aumentar el número de hombres en las bolsas de voluntariado
Medidas 11.1.	<b>Diseño de una estrategia para aumentar el número de hombres a la bolsa de voluntariado</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal Técnico</li> <li>• Sociedad en general.</li> </ul>
Descripción	<p>Esta medida contempla las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los factores que hacen que los hombres no se sientan destinatarios del mensaje de participación en el voluntariado.</li> <li>• Elaborar una estrategia con pautas que seguirá el personal que realice los programas de sensibilización y comunicación realizados por la entidad.</li> <li>• Diseñar una estrategia que permita transmitir el valor de los cuidados.</li> </ul>
Cronograma	<b>Q3-2017 / Q1-2018</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de voluntariado.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en igualdad.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> <li>• Posible contratación de asesoramiento externo.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres y hombres en el voluntariado.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pautas de actuación.</li> </ul>

<b>12.1. EXTERNO</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Roles de género muy marcados entre las personas usuarias
Objetivo específico 12.	Sensibilizar en Igualdad a Familias y Personas Usuarias
Medidas 12.1.	<b>Formación sobre roles y estereotipos de género y su transmisión social</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas usuarias los proyectos de AOCD</li> <li>• Familias asociadas.</li> </ul>
Descripción	Se diseñarán sesiones aplicables a los distintos proyectos de prevención, atención y reinserción.
Cronograma	<b>Q2-2017 / Q1-2018 / Q1-2019 / Q1-2020</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables de proyectos</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en género.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo dedicación personal.</li> <li>• Posible contratación de asesoramiento externo</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No corresponde.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº sesiones formativas preparadas</li> <li>• Nº familiares que han participado</li> <li>• Nº de personas usuarias que han participado.</li> </ul>

<b>13.1. EXTERNO</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Comunicación del proyecto
Objetivo específico 13.	Difundir el compromiso de la organización con la Igualdad
Medidas <b>13.1.</b>	<b>Comunicación del proyecto del Plan para la Igualdad en la página web y las redes sociales.</b>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las personas, organizaciones e instituciones con las que la AOCD colabora.</li> </ul>
Descripción	<p>Se incluirá información sobre las acciones realizadas en las principales comunicaciones con el exterior:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la elaboración de la memoria técnica anual.</li> <li>• En la página web.</li> </ul>
Cronograma	<b>2017/2018/2019/2020</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de comunicación.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se requieren.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicador de comunicación corporativa con perspectiva de género.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de noticias, comunicaciones... en relación al proyecto del I Plan de Igualdad.</li> <li>• Grado de conocimiento del compromiso con la igualdad de la AOCD por parte de las entidades e instituciones con las que colaboramos.</li> </ul>

<b>13.2. EXTERNO</b>	
Punto fuerte/ Área de Mejora detectada	Uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes
Objetivo específico 13.	Difundir el compromiso de la organización con la Igualdad
Medidas <b>13.2.</b>	<b>Hacer un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones a instituciones y otras entidades, memorias y página web.</b>
Personas destinatarias	Todas las personas, organizaciones e instituciones con las que la AOCD colabora.
Descripción	De acuerdo a las pautas de comunicación inclusiva elaboradas en la medida 6.2., se cuidará especialmente la visibilización adecuada de mujeres y hombres entre el personal, las personas usuarias, familiares y voluntariado de la organización en nuestras comunicaciones externas.
Cronograma	<b>2017-2018-2019-2020</b>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de comunicación.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de la medida 5.2.</li> </ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de dedicación del personal.</li> </ul>
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicador de comunicación corporativa con perspectiva de género.</li> </ul>
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de trabajadoras y trabajadores que elaboran las comunicaciones externas de acuerdo a las pautas de comunicación inclusiva establecidas.</li> </ul>