



PLAN DE IGUALDAD DE ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE

Septiembre 2022
Comisión Negociadora de Igualdad

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	NOMBRE Y DATOS DE EMPRESA	7
3.	CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	7
4.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	9
5.	ANÁLISIS.....	11
5.1.	Metodología y fuentes de información utilizadas.....	11
5.2.	Periodo de referencia de los datos analizados	13
5.3.	Fecha de realización del diagnóstico	13
5.4.	Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración	13
6.	CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS	14
6.1.	Selección y contratación	14
6.2.	Contratación y clasificación profesional	15
6.3.	Formación.....	15
6.4.	Promoción profesional.....	16
6.5.	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.....	16
6.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	17
6.7.	Infrarrepresentación femenina	17
6.8.	Retribuciones.....	18
6.9.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	18
6.10.	Comunicación, lenguaje e imagen corporativa.....	19
6.11.	Violencia de género	19
7.	OBJETIVOS	19
7.1.	Objetivos generales.....	19
7.2.	Objetivos específicos.....	20

8.	MEDIDAS.....	23
9.	AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	66
9.1.	Ámbito de aplicación.....	66
9.2.	Vigencia.....	67
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	67
11.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	69
12.	SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	70
13.	REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	70
14.	ANEXO I: Ficha de seguimiento.....	71
15.	ANEXO II: Ficha de evaluación del Plan de Igualdad	72
16.	ANEXO III: Cronograma	74

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla que se ha visto ampliada en el 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.

También los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Acción contra el Hambre tiene como finalidad dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad resultante, en base a dicho diagnóstico, es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles, de conformidad con lo establecido en el Plan.

- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El presente Plan, negociado y consensado entre dirección, representantes de las personas trabajadoras y sindicatos más representativos, nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre nuestras mujeres y nuestros hombres. Para ello, tal y como ha sucedido en los 4 años anteriores de vigencia del primer Plan, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica para el seguimiento del mismo y velará por la efectiva realización de lo contemplado en él.

Para ello, se ha identificado a personas responsables para cada una de las medidas propuestas en el Plan, que aseguren su desarrollo e implementación y garanticen su seguimiento con éxito.

El II Plan de Igualdad de Acción contra el Hambre se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.

II. Las medidas se han elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Las medidas aprobadas tienen una doble finalidad: de unir medidas correctoras de las desigualdades, y especificar medidas que garanticen que todos los procesos realizados en la empresa integran el principio de igualdad entre géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- Adopción de medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios.
- Adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, todos sus procesos y todos sus niveles.

Para responder a este criterio, el Plan de Igualdad consta de:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas
- Indicadores
- Personas o grupos responsables
- Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada área que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que incluyen todas las materias obligatorias y que están recogidas en el artículo 45.2 del LOIEMH y otros, modificada en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo.

2. NOMBRE Y DATOS DE EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Fundación Acción contra el Hambre
NIF	G81164105
Domicilio social	Calle Duque de Sevilla, 3. Madrid
Forma jurídica	FUNDACIÓN
Año de constitución	1995
Responsable de Igualdad	
Nombre	Elena Alonso Cuñado
Cargo	Directora de Recursos Humanos
Telf.	913915298
e-mail	ealonso@accioncontraelmabre.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales.
CNAE	94 Actividades asociativas 9499 Otros servicios
Descripción de la actividad	Organización no gubernamental que lucha contra las causas y los efectos del hambre.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España

3. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Fundación Acción contra el Hambre (en adelante, ACH), fue constituida como fundación privada sin finalidad de lucro y de ámbito estatal el 28 de febrero de 1995, con una duración ilimitada.

Su domicilio y oficinas principales se encuentran en la calle Duque de Sevilla, nº 3 de Madrid.

La fundación está registrada en el Protectorado de Fundaciones, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Su objeto fundacional es la realización de todo tipo de actividades que contribuyan a combatir el hambre en el mundo y en especial la organización de misiones de urgencia humanitaria en

zonas afectadas por problemas de nutrición, sanidad e higiene, así como la formación de personal especializado en materia de nutrición, sanidad e higiene para su envío a dichas misiones humanitarias.

También tiene como fin y actividad principal el prestar apoyo, asesoramiento y asistencia técnica a las fundaciones y entidades cuya actividad primordial sea la acción social, así como atender a problemáticas sociales de personas físicas.

En 2012 se fusionó con la Fundación Luis Vives.

La fundación, legalmente independiente, está vinculada a otras 7 entidades de la red ACF Internacional con idénticos fines. La vinculación entre entidades se formaliza mediante acuerdos de cooperación suscritos entre las partes. Una parte de la actividad de la fundación se realiza como contratista o subcontratista de proyectos de otras fundaciones vinculadas. Cada una de las entidades, legalmente independientes, obtiene los fondos y justifica los gastos ante sus financiadores correspondientes.

El órgano de gobierno de ACH es el Patronato.

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	243	Hombres	106	Total	349
Centros de trabajo	12					
Facturación anual (€)	190.500.000 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI (11 personas)					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Best Place to Work SG-21					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	4	Total	14

4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

En consonancia con la evolución legislativa expuesta en la introducción, Acción contra el Hambre ha mostrado siempre una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de la plantilla, como se desprende de iniciativas llevadas a cabo en los últimos años tales como la certificación en los Estándares Mínimos de Género, la constitución del Grupo de Trabajo de Género o la implantación del protocolo para prevenir y actuar en casos de acoso por razón de sexo, orientación/identidad sexual o expresión de género.

No en vano, tres de los principios de actuación son la “NO DISCRIMINACIÓN”, la “NEUTRALIDAD”, y la “TRANSPARENCIA”, valores que entroncan con los principios de desarrollo humano y que conforman lo que empieza a conocerse como ética del desarrollo, cuyo objetivo es buscar el bienestar personal y social en el ámbito empresarial, por medio de la aplicación inherente de valores universales.

Así, con el firme propósito de seguir trabajando de forma efectiva por la igualdad de mujeres y hombres y para dar cumplimiento a la Ley en julio de 2018 fue ratificado el primer Plan de Igualdad, vigente hasta la aprobación del presente Plan.

Las medidas acordadas en dicho Plan de Igualdad se han ido implementando y revisando de acuerdo con el cronograma previsto por parte de la Comisión de Igualdad, compuesta por una representación paritaria de la dirección y de la plantilla.

Para la realización de su II Plan de igualdad, que viniera a dar continuidad y mejorar el anterior, la organización promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Se encargó un nuevo diagnóstico de la situación, con la asistencia técnica de una empresa externa experta en consultoría de responsabilidad social y en igualdad de oportunidades.

Este diagnóstico de situación ha sido ratificado por parte de la Comisión Negociadora constituida en octubre de 2021 (fecha firma Acta de Constitución), y en base al cual se ha realizado el presente Plan de Igualdad.

Principios rectores y definiciones

Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Prohibición y rechazo de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Prohibición y rechazo del acoso sexual y por razón de sexo

La organización manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, colaborando de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar y corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Se reaccionará, pues, frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Principio de indemnidad frente a represalias

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

5. ANÁLISIS

Para realizar el diagnóstico se ha seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género (no obligatorio)
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial (no obligatorio).
- l) Violencia de género (no obligatorio).

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Partiendo de los principios rectores anteriores, y basándonos en los resultados del proceso de diagnóstico previo, la Comisión ha definido como objetivos generales del Plan de Igualdad los siguientes:

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Datos facilitados por el Departamento de Recursos Humanos en relación a las áreas señaladas. Datos cuantitativos y cualitativos y entrevistas con las personas responsables de las distintas áreas.
- Percepción de la plantilla a través de 3 fuentes distintas:
 - Formulario online remitido a toda la plantilla. Dicho formulario contiene preguntas cerradas y preguntas abiertas.
 - Focus Groups dirigidos a 60 personas distintas de la organización.
 - Entrevistas en profundidad a 5 personas con distintas funciones y radicadas en distintos territorios.
- Análisis de la página web y otras herramientas de comunicación de la organización.
- Análisis documental de protocolos y políticas tales como: código de conducta, carta de principios, evaluación de GMS (estándares mínimos de género que todas nuestras oficinas deben cumplir), guía de bienvenida, política de compensación y beneficios, política de ética y responsabilidad social, política para la prevención contra la explotación y los abusos sexuales, protocolo contra el acoso, etc.

Las entrevistas han tenido lugar entre los meses de octubre de 2021 a febrero de 2022 (ambos incluidos). La remisión, recogida y análisis de los cuestionarios se ha realizado entre noviembre y diciembre de 2021. Se han recogido 70 cuestionarios.

Los focus groups y las entrevistas se realizaron entre diciembre de 2021 y enero de 2022.

Los datos retributivos corresponden a los meses de enero de 2021 a diciembre de 2021, es decir, todo el año natural 2021.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31/12/2021 y a la actividad desarrollada durante los años 2019-2021 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

En cuanto a los datos retributivos se corresponden con el año natural 2021, esto es, del 01/01/2021 al 31/12/2022.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante los meses de noviembre de 2021 a marzo de 2022.

5.4. Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

De una parte, como representación de la organización:

- Leonor Calvo Méndez, Directora de Formación y Relaciones Institucionales.
- Belén Fernández Fernández. Data Scientist
- Elena Alonso Cuñado, Directora de Recursos Humanos.
- Daniela Floris, Senior Flying Program Officer.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Ana Isabel Alarcón López, Gestora de Proyectos Acción social emprende, miembro de la Comisión de Igualdad y del Comité de Empresa (perteneciente a UGT).
- Arkaitz Mora Mendoza, Gestor Logístico, miembro de la Comisión de Igualdad y del Comité de Empresa (perteneciente a UGT).
- Elena Fernández Suárez, Técnica inclusión Gijón La Caixa y delegada de personal de Asturias (perteneciente a Corriente Sindical de Izquierdas).
- Javier Martínez Noguera, Técnico de proyecto inclusión socio laboral en Murcia y delegado de personal de Murcia (perteneciente a CCOO).

Además, asesorarán a ambas partes:

- Honorio Castillo Ocaña, Gestor de Proyectos de Transformación Digital, por parte de la organización.

- Elena Castilforte, Coordinadora de Producción y Control de Acción Social y miembro de la Comisión de Igualdad, por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores

y por parte de la representación de los sindicatos mayoritarios:

- Laura Fátima Castelló, representante de Comisiones Obreras.
- Rosario García Ramos, representante de UGT.

Además, ha participado en calidad de entidad asesora de la Empresa, la consultora Te Ayudo a Cambiar, representada por Sandra Martínez Plaza.

El informe diagnóstico fue ratificado en julio de 2022.

6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

6.1. Selección y contratación

El proceso de reclutamiento y selección de Acción contra el Hambre está organizado para intentar eliminar los sesgos posibles en todo el proceso, y por ello se garantiza la presencia e intervención del departamento de Recursos Humanos a lo largo del mismo (además, las personas de este departamento cuentan con formación en igualdad y en selección con perspectiva de género), además de incluir varios niveles de validación en todos los casos.

Tanto los canales seleccionados para reclutar, como el lenguaje de los anuncios, que se abren siempre a todo el personal interno (a la vez que se abren en externo) son inclusivos. Con todo, los CV recibidos para cada puesto suelen proporcionar más candidaturas femeninas o masculinas según el puesto a ocupar.

Las ofertas también incorporan el compromiso de la organización con la igualdad en todas las ofertas, además de haber incluido requisitos sobre la capacitación en esta materia en las descripciones de puestos.

Gracias a la herramienta informática de selección utilizada, es factible seguir toda la trazabilidad del proceso (en términos de tiempos, de personas que intervienen, candidaturas, etc.), lo que permite contar con indicadores que faciliten su análisis y evolución.

En base a todo lo ya implementado durante la vigencia del I Plan, se considera conveniente un enfoque continuista, garantizando la igualdad y no discriminación, así como la monitorización exhaustiva de los procesos a través de indicadores.

Siendo una empresa feminizada, se considera conveniente realizar acciones positivas a favor del sexo infrarrepresentado.

Además de lo anterior, y dado que se ha incorporado la igualdad como un aspecto a valorar tanto en la propia descripción de los puestos que se abren, como en la gestión de las/os managers y en la valoración de las candidaturas recibidas, el departamento de Recursos Humanos proporcionará las indicaciones oportunas para reforzar cómo evaluar en una entrevista los conocimientos/sensibilidad hacia temas de género.

6.2. Contratación y clasificación profesional

Acción contra el Hambre aplica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 (Código de Convenio número 99016085012007).

El mismo determina las clasificaciones profesionales aplicables, si bien la organización tiene un sistema de niveles de contribución que es el que determina la política retributiva y que se divide en 9 niveles distintos. A su vez, existen 4 familias profesionales distintas.

Este sistema de niveles de contribución cumple los requisitos de valoración de puestos de igual valor y garantiza la total objetividad y ausencia de sesgos o posibles discriminaciones, pues se aplica a puestos y jamás a personas.

No obstante, y debido a que también se aplican las categorías del convenio y se trata de un sistema relativamente reciente, se ha visto que no es totalmente comprendido por todas las personas de la organización (focus groups y entrevistas).

Por tanto, se decide, además de seguir explicándolo en la incorporación y estar a disposición para resolver posibles dudas, continuar realizando una sesión anual con las personas responsables de equipos para que puedan explicarlo a los mismos y entender su rol en este tema. También se decide dejar colgado y a disposición de toda la plantilla el vídeo de estas sesiones.

6.3. Formación

Tras realizar el diagnóstico, la conclusión es que el acceso a la formación (en muchas materias distintas dentro de un itinerario “a medida”) es igualitario. Además, es un área percibida muy positivamente por la plantilla, por lo que se considera importante continuar en la línea establecida en el I Plan y su correspondiente monitorización.

La organización se ha enfocado en la formación en igualdad a toda la plantilla haciéndola parte de la formación obligatoria. Además, se organizan formaciones adicionales (voluntarias) relacionadas con la Igualdad y el género, pero en estos casos la asistencia depende de un interés personal, y los hombres de forma general, participan menos.

Para mejorar este aspecto, se decide realizar un mayor análisis sobre la asistencia a este tipo de formaciones, para intentar entender y elegir la mejor forma de cambiar esta tendencia.

Se considera igualmente una acción de mejora -de acuerdo a la información recibida en los Focus Group- diseñar y programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para incentivar y facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/o a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

También se continuará con acciones de sensibilización, más que de formación propiamente dicha, que se analizan en al área de comunicación y cultura.

6.4. Promoción profesional

En el área de promoción, existen criterios claros y en general se compite como en un proceso de selección estándar, por lo que no hay un proceso de promoción profesional tradicional.

Así, cuando se abre una posible promoción, se gestiona como una vacante que se pone en conocimiento de toda la plantilla y externamente (lo habitual). En caso de existir dentro de la organización personas capacitadas para asumir la vacante, se les da preferencia respecto de las candidaturas externas.

La conclusión es que se debe continuar con las medidas actuales (aplicaría lo dicho en el área de selección), garantizando que se hace un seguimiento de todos los indicadores necesarios para poder analizar la evolución a futuro y tomar acciones correctivas si fuera necesario.

Adicionalmente a lo anterior, se decide mantener/implementar:

- Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.
- Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

En resumen, no se ha encontrado diferencia en la situación familiar o en los tipos de jornada o la modalidad de contrato entre mujeres y hombres que puedan incidir en este ámbito.

El contrato de preferencia es el contrato indefinido a tiempo completo, tanto en mujeres como en hombres, salvo en SEDE, donde hay una mayor temporalidad vinculada a los proyectos específicos a desarrollar, que cuentan con unos plazos de ejecución prefijados y unos presupuestos concretos.

No obstante, y debido a la reforma laboral producida en 2022 (Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo establece cambios que afectan directamente a la contratación laboral), se ha producido la conversión de la mayoría de los contratos en indefinidos.

En lo relativo a los horarios, tal y como se comenta en el área de conciliación, la organización cuenta con una gran flexibilidad horaria y organizativa, por lo que apenas hay reducciones de jornada o utilización de excedencias por cuidado de personas dependientes.

En la auditoría retributiva, se ha identificado una brecha inferior al 25% a favor de los hombres, que se explica por lo siguiente:

- Los puestos más altos de la organización están ocupados por hombres y la rotación es muy pequeña.
- Los puestos en países con más riesgo son más ocupados por hombres que por mujeres, lo que se traduce en mayores pluses (definidos por convenio).
- Los puestos de sectores más valorados en el mercado (p.ej. puestos STEM) están, también en la organización, ocupados de forma mayoritaria por hombres, lo que hace que sus salarios medios sean mayores. Se trata de un tema de competitividad externa.
- Por último, los puestos más numerosos y con salarios más bajos son ocupados mayoritariamente por mujeres (algo endémico en el sector), lo cual influye tanto en los promedios como en las medianas por su mayor peso porcentual.

Debido a la situación del mercado y los salarios que en unos y otros puestos se vienen abonando, las medidas a aplicar en este plan se enfocan en la revisión y monitorización de los factores analizados más arriba para definir las mejores soluciones dentro de la organización para garantizar la equidad interna y la competitividad externa.

No obstante, la situación global del mercado laboral incide directamente en los salarios que abonan las organizaciones y Acción contra el Hambre no es una excepción.

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

Se trata de un aspecto especialmente valorado por la plantilla, incluyendo el teletrabajo, mucho más utilizado tras la Covid. La organización ofrece una gran flexibilidad (con sólo 4 horas obligatorias de presencia) y bastantes mejoras en permisos respecto a su Convenio Colectivo de aplicación.

La intención durante la vigencia de este II Plan es continuar en esta línea, sin dejar de escuchar a la plantilla, para ir ampliando y mejorando el catálogo de medidas disponibles siempre que se pueda.

Por otro lado, para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, Acción contra el Hambre continuará fomentando la sensibilización en esta materia.

6.7. Infrarrepresentación femenina

Acción contra el Hambre es una organización feminizada, donde el 70% de la plantilla está compuesta por mujeres.

Si bien hay alguna segregación horizontal en departamentos muy concretos y una mayor presencia masculina en el nivel más alto de dirección (no hay rotación), en general las mujeres se encuentran distribuidas de forma regular tanto a nivel horizontal como vertical dentro de

la organización. Además, la evolución de las mujeres ocupando posiciones de mayor nivel de decisión es positiva.

Por tanto, la conclusión es continuar monitorizando la evolución para mantener esta trayectoria y el establecimiento de medidas de acción positiva específicas dentro del Plan.

6.8. Retribuciones

Las retribuciones están fijadas por el puesto a ocupar según el nivel de contribución definido para el mismo y los conceptos de nómina aplicables aparecen determinados en el convenio colectivo. Todo lo anterior se vincula a los puestos concretos, destinos, etc. con independencia de la persona. De hecho, el salario para cada puesto se fija antes de abrir la selección, por lo que no se sabe si será una mujer o un hombre quien lo ocupará finalmente.

Dado que los salarios base están alineados, la organización continuará revisando de forma periódica la evolución de los distintos complementos salariales proporcionados a mujeres y hombres.

Además de garantizar la equidad interna, la organización debe también velar por la competitividad externa, para garantizar la atracción y fidelización de los perfiles requeridos. Por ello, es interesante hacer constar que, si bien no aparece contemplado en el informe diagnóstico (que analiza los datos salariales de 2021 únicamente), para 2022 se ha previsto una inversión de unos 300.000€ en ajustes salariales para mantener la competitividad externa.

El resultado de estas inversiones se podrá apreciar en el Registro Retributivo que realice la organización para los salarios de 2022.

No obstante lo anterior, la empresa procederá a realizar un análisis de la atribución de los distintos complementos salariales estipulados en el Convenio Colectivo de aplicación, con carácter anual, para evaluar que su aplicación no tiene ningún efecto discriminatorio o perjudicial para las mujeres.

6.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La organización cuenta con un protocolo claro y comunicado y disponible para toda la plantilla, además de múltiples declaraciones en su documentación interna y externa condenando el acoso en cualquiera de sus formas. Se va a proceder a su revisión y mejora, en su caso.

No se ha reportado ningún caso en España.

Aunque la plantilla está al corriente y satisfecha de su conocimiento en esta materia se va a continuar la sensibilización y formación en esta área para garantizar que las nuevas incorporaciones también están al corriente. Además, y debido a que la figura de referentes de

acoso se ha diluido un poco durante la pandemia (al no estar en oficina), se va a potenciar su labor a partir de la vuelta a las oficinas en 2022.

6.10. Comunicación, lenguaje e imagen corporativa

El balance tras implantar el I Plan de Igualdad es muy positivo en esta área, pues la plantilla ha percibido una gran evolución al respecto (compromiso de la organización con la igualdad, comunicaciones y lenguaje inclusivo, formación, iniciativas...).

De cara a la aplicación del II Plan, las acciones de mejora van dirigidas a:

- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre el II Plan de igualdad y sus medidas
- Continuar avanzando en la difusión de una imagen igualitaria y la utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones (internas y externas), tanto en la creación de nuevos contenidos como en la revisión de los ya existentes.
- Incidir en una mayor sensibilización a la dirección y mandos intermedios en estas materias de forma que, además de conocer los conceptos, los integren, mostrando su compromiso en su comportamiento del día a día.

6.11. Violencia de género

No se ha conocido la existencia de ninguna situación de violencia de género, si bien el I Plan de Igualdad manifestaba su total rechazo hacia la misma en todas sus formas, así como su apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.

Como medida de mejora, de cara al II Plan se informará y sensibilizará al personal sobre esta materia, sobre todo dando a conocer las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Además, se crearán una serie de acciones para proteger y apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género a todos los niveles (selección, contratación y condiciones de trabajo).

7. OBJETIVOS

7.1. Objetivos generales

El objetivo principal del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en Acción contra el Hambre en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los posibles desequilibrios existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

Selección y contratación:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la organización, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.

Clasificación profesional:

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- Continuar aplicando y revisando periódicamente el sistema de clasificación profesional interno, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Continuar aplicando criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Formación:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad de todos los procesos.
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas.

- Contar y mantener los indicadores de formación para su seguimiento y evaluación.

Promoción profesional:

- Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- Prevenir que se interpongan barreras a las personas para acceder a promoción con motivo de responsabilidades familiares y/o personales.
- Incentivar y empoderar a las mujeres para que participen de forma más activa en los procesos de promoción.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:

- Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
- Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.

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

- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla a través de acciones de sensibilización.
- Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
- Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

Infrarrepresentación femenina:

- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los departamentos y categorías.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Retribuciones:

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.
- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

- Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres.
- Mantener indicadores que faciliten el seguimiento y análisis, con especial foco en la aplicación de los distintos complementos salariales.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Contar con un Protocolo de prevención y de actuación frente del acoso sexual y por razón de sexo (ya existe y se revisará).
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo cuenten con los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar acciones formativas o de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

Salud laboral desde la perspectiva de género:

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

Comunicación e imagen interna y externa:

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
- Promover el acceso de la plantilla a todos los medios de comunicación y desarrollar su contenido como garantía de una comunicación efectiva.
- Mantener una comunicación interna bidireccional en materia de igualdad.

- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del II Plan de Igualdad y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.

Violencia de género:

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar el compromiso de la organización con la protección y el apoyo a las víctimas de violencia de género y difundirlo en la organización.

8. MEDIDAS

Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
•	Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
•	Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales de las entidades.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
•	Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades.
•	Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 1	Revisar periódicamente el procedimiento de selección y todos sus documentos.
Objetivos que persigue	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente el procedimiento de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación y descripción de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad, utilizando un lenguaje neutro y no sexista, eliminando términos que resulten sexistas, o respondan a estereotipos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y futuras personas candidatas.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras identificadas: primer trimestre tras la firma del plan de igualdad • Seguimiento anual, en el primer semestre del año
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	<p>Nº elementos analizados (anuncios de las ofertas, modelos de guiones de entrevistas, secciones de la página web)/total documentos.</p> <p>Nº elementos analizados que no cumplen el principio de igualdad/total de elementos.</p> <p>Procedimiento de selección revisado (SI/NO).</p>
Revisión	Anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 2	Informar a toda la plantilla de la apertura de vacantes.
Objetivos que persigue	Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, proporcionando una información transparente y accesible a toda la plantilla sobre las vacantes abiertas.
Descripción detallada de la medida	Informar a toda la plantilla de la apertura de vacantes vía email/medios de la organización, además de estar siempre disponibles dichas vacantes en la página web de Acción contra el Hambre.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Inmediatamente tras la firma del plan de igualdad.

Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de ofertas comunicadas a la plantilla de forma activa sobre Nº total de ofertas publicadas en la página web.
Revisión	Mensual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 3	Revisar los criterios del actual proceso de selección e informar a la plantilla de los cambios (en su caso).
Objetivos que persigue	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
Descripción detallada de la medida	Revisar los criterios del actual proceso de selección para asegurar que siguen siendo objetivos. Informar a la plantilla de los cambios que pudieran producirse en la política.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del plan de igualdad.
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de revisiones realizadas.
Revisión	Anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 4	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades y la existencia del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades y la existencia del Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y futuras personas candidatas.
Cronograma de implantación	Inmediatamente tras la firma del plan de igualdad.
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de ofertas publicadas con compromiso / Nº total de ofertas publicadas.
Revisión	Anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 5	Asegurar información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Asegurar información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo. Se informará del Nº personas finalistas y contratadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad). Estos datos se obtendrán de una muestra de procesos de selección de estructurada en periodos concretos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y futuras personas candidatas.

Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del plan de igualdad.
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	(1) N° de mujeres finalistas /N° de personas finalistas. (2) N° de hombres finalistas /N° de personas finalistas. (3) N° de hombres contratados / N° de personas finalistas. (4) N° de mujeres contratadas / N° de personas finalistas.
Revisión	Anual

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 6	Informar a las empresas consultoras de selección externas de las medidas del Plan de Igualdad de Acción contra el hambre para su aplicación en los procesos de selección contratados.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Cuando se recurra a empresas de consultoría de selección, se les informará de los compromisos de Acción contra el hambre con la igualdad de trato y oportunidades entre Hombres y Mujeres contenidos en el Plan de Igualdad para que sean integrados en el proceso de selección contratado.
Personas destinatarias	Consultoras de selección y headhunting con quien contrate Acción contra el hambre.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del plan de igualdad.
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Documentos firmados de compromiso con nuestro Plan de Igualdad/ N° de empresas contratadas.
Revisión	Anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 7	Incluir aspectos de género e igualdad tanto en las descripciones de puestos como en la evaluación de las candidaturas.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Incluir específicamente aspectos de género e igualdad tanto en las descripciones de puestos como en la evaluación de las candidaturas. Se va a estudiar y determinar de qué forma integrarlo en el formulario / ficha de entrevista. Incorporación en la guía de competencias de una relacionada con sensibilización al género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del plan de igualdad.
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Comunicación y explicación de estos aspectos del proceso de selección a la plantilla (SI/NO).
Revisión	Anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 8	Garantizar la correcta aplicación de la perspectiva de género por parte de todas las personas participantes en los procesos de selección a la hora de evaluar candidaturas.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que todas las personas participantes en los procesos de selección conocen y aplican las consideraciones de género establecidas cuando evalúan candidaturas, a través de indicaciones y guiones de entrevistas que garanticen dicha aplicación.
Personas destinatarias	Todas las personas de la organización que participen en los procesos de selección.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del plan de igualdad.

Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Creación de indicaciones/guión para que las personas encargadas de seleccionar puedan aplicar la perspectiva de género y evaluar las candidaturas correctamente.
Revisión	Anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 9	Analizar las entrevistas de salida para evaluar si las salidas voluntarias pudieran estar relacionadas con temas de igualdad o género.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Analizar periódicamente las entrevistas de salida para detectar posibles bajas voluntarias derivadas de problemas de igualdad o género.
Personas destinatarias	Personal del Dpto. de RRHH y la Comisión de Seguimiento. Todas las personas que presenten una baja voluntaria.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del plan de igualdad.
Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de entrevistas de salidas realizadas en las que se menciona como motivo de salida problemas de igualdad o género / Nº de salidas en la organización (voluntarias) Informe anual de análisis de respuestas.
Revisión	Anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 10	Mantener actualizado el apartado de Igualdad de Oportunidades incluido en el Manual/Guía de acogida para las nuevas contrataciones y My Site.
Objetivos que persigue	Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
Descripción detallada de la medida	Mantener actualizado el apartado de Igualdad de Oportunidades incluido en el Manual/Guía de acogida para las nuevas contrataciones y My Site.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	A 31 de diciembre de 2022.
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Revisar su correcta inclusión/actualización en dicho manual/My site (SI/NO). Garantizar que la información está disponible y actualizada para toda la organización (SI/NO).
Revisión	Anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 11	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Objetivos que persigue	Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
Descripción detallada de la medida	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección
Personas destinatarias	Personal encargado de la selección. Toda la plantilla y futuras personas candidatas.

Cronograma de implantación	A 31 de diciembre de 2022.
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	(%) N° de personas que han recibido la formación/n° de personas identificadas con dicha necesidad.
Revisión	Trimestral o cuando cambien las personas involucradas en selección

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 12	Garantizar la existencia de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en distintos puestos y trasladarlos a la Comisión de Seguimiento.
Objetivos que persigue	Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la organización, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Garantizar la existencia de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en distintos puestos y trasladarlos a la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Personal encargado de la selección.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan de Igualdad.
Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	N° de mujeres y hombres en las diferentes posiciones/niveles de contribución y/o puestos (análisis de los últimos 5-10 años). N° de mujeres/hombres y tipo de contrato. N° de mujeres/hombres y tipo de jornada.
Revisión	Anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 13	Establecer la prioridad de contratación de la persona del sexo infrarrepresentado en el departamento y la categoría profesional a cubrir, a igualdad de condiciones de idoneidad.
Objetivos que persigue	Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la organización, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en el departamento y la categoría profesional a cubrir (acción positiva).
Personas destinatarias	Toda la plantilla y futuras personas candidatas.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan de Igualdad.
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº personas del sexo menos representado contratadas en el año / Total de procesos realizados en el año.
Revisión	Anual.

Área 2: CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación. • Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales de las entidades.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades. • Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

PROCESO DE CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 14	Asegurar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y resto de momentos de la relación laboral.
Descripción detallada de la medida	Asegurar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	A 31 de diciembre de 2022.
Responsables	Dirección de personas.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Revisión anual y en caso de modificación del actual sistema, comunicación a la plantilla (SI/NO). Nº de direcciones con revisión anual realizada antes del mes de octubre de cada año.
Revisión	Anual.
PROCESO DE CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 15	Incluir en los objetivos de los puestos que gestionan equipos la variable de gestión en igualdad y perspectiva de género para tenerlo en cuenta en el proceso de evaluación del desempeño anual.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y resto de momentos de la relación laboral.
Descripción detallada de la medida	Incluir en los objetivos de los puestos que gestionan equipo la variable de gestión en igualdad y perspectiva de género para tenerlo en cuenta en el proceso de evaluación del desempeño anual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla con responsabilidad en la gestión de equipos.
Cronograma de implantación	Enero 2023 (incluirlo en las descripciones de puesto y en la evaluación de desempeño para evaluarlo en 2023)

Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de puestos con equipo bajo su responsabilidad con objetivos de igualdad/ Nº de puestos evaluados sobre la misma.
Revisión	Anual.

PROCESO DE CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 16	Asegurar que quienes gestionan equipo entienden su rol en la aplicación y difusión de la política retributiva de Acción contra el Hambre y cuentan con la información adecuada para poder explicarla.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y resto de momentos de la relación laboral.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que quienes gestionan equipo entienden su rol en la aplicación y difusión de la política retributiva de Acción contra el Hambre y cuentan con la información adecuada para poder explicarla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla con responsabilidad en la gestión de equipos.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Dirección de personas.
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Información a disposición de los colectivos indicados (SI/NO). Nº de ocasiones en que la plantilla plantee dudas a RRHH sobre este sistema. Colgar un vídeo en My Site explicándolo (sesión informativa).
Revisión	Anual.

Área 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none">Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, tanto en movilidad vertical como horizontal.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none">Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades.Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

PROCESO DE CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 17	Recoger información desagregada por sexo de los cambios de puesto (movilidad horizontal o vertical).
Objetivos que persigue	Prevenir que se interpongan barreras a las personas para acceder a promoción con motivo de responsabilidades familiares y/o personales.
Descripción detallada de la medida	Recoger información desagregada por sexo de los cambios de puesto (movilidad horizontal o vertical). Incluir un análisis histórico (a 5 años como máximo).
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Recogida de estos datos en los procesos de promoción. SI/NO. Análisis de los mismos con carácter periódico para extraer conclusiones y aportar correcciones en su caso.
Revisión	Semestral.

PROCESO DE CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 18	Realizar formación de liderazgo específica para mujeres con el objetivo de fomentar su desarrollo profesional.
Objetivos que persigue	Prevenir que se interpongan barreras a las personas para acceder a promoción con motivo de responsabilidades familiares y/o personales.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación de liderazgo específica para mujeres con el objetivo de fomentar su desarrollo profesional.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Creación de estas acciones (SI/NO). Nº de ocasiones en que se realizan. Nº de mujeres beneficiadas.
Revisión	Semestral.

PROCESO DE CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 19	Realizar acciones de comunicación periódicas informando a la plantilla sobre las promociones realizadas.
Objetivos que persigue	Mejorar la comunicación en las cuestiones relacionadas con la promoción profesional.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de comunicación periódicas informando a la plantilla sobre las promociones realizadas. Hacer comunicación vía email sobre el balance anual del número de promociones.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.

Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones realizadas.
Revisión	Anual.

Área 4: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa • Asegurar el conocimiento del plan de Igualdad y sus acciones formativas por parte de toda la plantilla, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. • Garantizar que todas las formaciones (internas o externas) están libres de cualquier aspecto sexista -lenguaje e imágenes-.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr que todos los materiales utilizados cumplen con los objetivos cualitativos enunciados. • Contar con elementos cuantitativos y estadísticos que permitan evaluar la situación actual, la evolución y tomar medidas correctivas.
PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 20	Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad.
Objetivos que persigue	Contar con una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla y especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad, garantizando su conocimiento y difusión. Seguir realizando acciones de comunicación que garanticen el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.
Descripción detallada de la medida	Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la organización.

Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Revisión y actualización cada 3 meses del itinerario formativo sobre igualdad. Nº de mujeres y hombres formadas en igualdad. % personas de cada categoría profesional/niveles de contribución que reciben al menos una formación.
Revisión	Semestral

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 21	Comunicar de forma efectiva utilizando los canales más convenientes de dicha oferta formativa en igualdad, así como de acciones de sensibilización que puedan considerarse como formación no oficial.
Objetivos que persigue	Contar con una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla y especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad, garantizando su conocimiento y difusión. Seguir realizando acciones de comunicación que garanticen el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.
Descripción detallada de la medida	Comunicar de forma efectiva utilizando los canales más convenientes de dicha oferta formativa en igualdad, así como de acciones de sensibilización que puedan considerarse como formación no oficial.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de acciones difundidas, del total de acciones de formación en igualdad disponibles.
Revisión	Semestral

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 22	Revisar y garantizar que todos los materiales formativos cumplen con la perspectiva de género definidas en el Plan de Igualdad de Acción contra el Hambre.
Objetivos que persigue	Asegurar que el lenguaje e imágenes contenidas en los materiales formativos de los diferentes cursos de la organización son coherentes con la perspectiva de género y/o solicitar que lo hagan las entidades formadoras externas que se encarguen de formaciones (manuales, módulos, etc.)
Descripción detallada de la medida	Comunicar de forma efectiva utilizando los canales más convenientes de dicha oferta formativa en igualdad, así como de acciones de sensibilización que puedan considerarse como formación no oficial.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de materiales revisados/Nº materiales total.
Revisión	Semestral.
PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 23	Informar a la plantilla con responsabilidades de contratación de proveedores de la guía de recomendaciones básicas en materia de igualdad.
Objetivos que persigue	Asegurar que todas las personas que contratan servicios utilizan lenguaje e imágenes coherentes con la perspectiva de género y de acuerdo con la Guía de recomendaciones básicas
Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla con responsabilidades de contratación de proveedores de la guía de recomendaciones básicas en materia de igualdad.
Personas destinatarias	Plantilla con responsabilidades de contratación de proveedores. Proveedores.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable Aprovisionamiento.

Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas / total nº personas con responsabilidades de contratación de proveedores.
Revisión	Anual.

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 24	Garantizar que -las personas del equipo de Comunicación cuentan con formación en igualdad suficiente para velar por el uso del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Objetivos que persigue	Asegurar que las personas del equipo de Comunicación utilizan el lenguaje e imágenes coherentes con la perspectiva de género
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las personas del equipo de Comunicación cuentan con formación en igualdad suficiente para velar por el uso del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Un mes tras la elaboración de la Guía de lenguaje inclusivo
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Formación realizada en uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
Revisión	Semestral.

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 25	Formar a las personas con responsabilidad de redacción de propuestas en el uso de la guía del lenguaje inclusivo.
Objetivos que persigue	Asegurar que el lenguaje e imágenes contenidas en las propuestas son coherentes con la perspectiva de género
Descripción detallada de la medida	Formar a las personas con responsabilidad de redacción de propuestas en el uso de la guía del lenguaje inclusivo.

Personas destinatarias	Personas con responsabilidad de redacción de propuestas. Toda la organización.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable Formación Interna
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas con responsabilidad de redacción de propuesta formadas / Nº total de personas con responsabilidad de redacción de propuesta.
Revisión	Anual.

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 26	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las acciones formativas realizadas, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo/puesto de trabajo y tipo de contrato según el tipo de curso y número de horas.
Objetivos que persigue	Garantizar el seguimiento y la evolución de las acciones formativas y su acceso igualitario.
Descripción detallada de la medida	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las acciones formativas realizadas, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo/puesto de trabajo y tipo de contrato según el tipo de curso y número de horas.
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento. Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Informe elaborado que incluya el Nº de acciones formativas propuestas: <ul style="list-style-type: none"> - desagregado por puesto/categoría - desagregado por sexo - nº de horas

	- grado de satisfacción.
Revisión	Anual.

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 27	Incluir el enfoque de género en todas las formaciones relacionadas con el liderazgo y la gestión de equipos.
Objetivos que persigue	Garantizar que las personas formadoras imparten sesiones formativas no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Incluir el enfoque de género en todas las formaciones relacionadas con el liderazgo y la gestión de equipos.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones de liderazgo y/o gestión de equipos que incluyen este enfoque.
Revisión	Anual.

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 28	Fomentar que las formaciones realizadas por proveedores externos se realicen con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Garantizar que las personas formadoras imparten sesiones formativas no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Fomentar que las formaciones realizadas por proveedores externos se realizan con perspectiva de género.
Personas destinatarias	Toda la organización.

Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan de manera continua.
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de TdR en los que se incluye que se solicita integrar la perspectiva de género nTotal de TdR de Formación realizados
Revisión	Anual.

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida 29	Diseñar y ejecutar sesiones de formación/sensibilizaciones dirigidas especialmente al Comité de Dirección
Objetivos que persigue	Lograr la interiorización de los principios de igualdad de género en los niveles más altos de la organización para su aplicación el día a día dentro de la organización y como rol model y principal motor de impulso.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y ejecutar sesiones de formación/sensibilizaciones dirigidas especialmente al Comité de Dirección
Personas destinatarias	Integrantes del Comité de Dirección. Toda la organización.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones de este tipo ofrecidas en el año. Nº de miembros del Comité de Dirección que realizan dichas formaciones desagregado por sexo.
Revisión	Anual.

Área 5: RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none">Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, y la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none">Contar con una política salarial asociada a los niveles de contribución que permitan una equidad interna en la plantilla actual y futuras contrataciones.Contar con registros desagregados por sexo y con detalle para un correcto análisis de su evolución.

PROCESO DE RETRIBUCIÓN	
Medida 30	Revisar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo política transparente en materia de retribución y difundirlo entre la plantilla.
Objetivos que persigue	Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres.
Descripción detallada de la medida	Revisar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo política transparente en materia de retribución y difundirlo entre la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Revisión anual junto con el Registro retributivo. Publicación de los criterios para que sean accesibles a la plantilla.
Revisión	Anual.

PROCESO DE RETRIBUCIÓN	
Medida 31	Realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.
Objetivos que persigue	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Revisión anual para garantizar su adecuación (SI/NO).
Revisión	Anual.

Área 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer el equilibrio y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla. • Garantizar que no se produce ningún tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación. • Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con el input de la plantilla acerca de las medidas de conciliación actuales y futuras • Realización de campañas que fomenten los objetivos cualitativos anteriores.

PROCESO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida 32	Hacer accesible el resumen de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes según la normativa vigente y las mejoras que hace la organización en un lugar accesible (My Site) y facilitar siempre esta información a las nuevas incorporaciones.
Objetivos que persigue	Continuar con la difusión de las medidas de conciliación de la vida personal familiar, laboral y corresponsabilidad, asegurando que la plantilla las conoce.
Descripción detallada de la medida	Hacer accesible el resumen de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes según la normativa vigente y las mejoras que hace la organización en un lugar accesible (My Site), facilitar siempre esta información a las nuevas incorporaciones y difundirlo a toda la plantilla al menos una vez al año.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Actualización del documento y publicación del mismo (SI/NO). Entrega de documento durante la inducción de las nuevas incorporaciones (SI/NO).
Revisión	Anual.

PROCESO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida 33	Dar a conocer el buzón de sugerencias para que la comunicación sobre conciliación sea bidireccional y poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla para mejorar la satisfacción y la competitividad externa.
Descripción detallada de la medida	Dar a conocer el buzón de sugerencias para que la comunicación sobre conciliación sea bidireccional y poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.

Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia del buzón (SI/NO). Difusión de su existencia (SI/NO). Nº de puestas en marcha / Nº de sugerencias recibidas.
Revisión	Anual.

PROCESO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida 34	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto, tipo de contrato y jornada de los diferentes permisos, suspensiones de contrato, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento con la posibilidad de poder negociar mejoras en las medidas si se estima oportuno.
Objetivos que persigue	Garantizar que no se produce ningún tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto, tipo de contrato y jornada de los diferentes permisos, suspensiones de contrato, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento con la posibilidad de poder negociar mejoras en las medidas si se estima oportuno.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº permisos; suspensiones de contrato/ y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres según las variables recogidas en la medida.
Revisión	Anual.

PROCESO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
Medida 35	Puesta en marcha de una campaña de sensibilización para la plantilla sobre fomento de la corresponsabilidad y la importancia de los cuidados, dirigida a difundir la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres.
Objetivos que persigue	Fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Puesta en marcha de una campaña de sensibilización para la plantilla sobre fomento de la corresponsabilidad y la importancia de los cuidados, dirigida a difundir la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Comisión de Igualdad y GTG.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Realización de dicha campaña SI/NO. Enumeración de acciones desarrolladas dentro de la campaña (charlas, mails informativos, formaciones (número de mujeres y hombres que asisten).
Revisión	Anual.

Área 7: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la organización sensibilizando y formando a la plantilla para reconocerlo y evitarlo. • Garantizar la correcta gestión de los casos de acoso sexual o por razón de sexo en la organización formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Contar con un Protocolo específico en materia de Acoso sexual y/o por razón de sexo que quede incorporado al I Plan de Igualdad.
- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar y preparar a las personas encargadas de gestionar posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, concretamente las integrantes de la Comisión Instructora.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 36	Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla.
Objetivos que persigue	Asegurar que las personas trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado con la RLT.
Descripción detallada de la medida	Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Revisión de protocolo. Recordatorio a la plantilla.
Revisión	Anual.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 37	Realización de acciones de formación y sensibilización a toda la plantilla, capacitando para reconocer y actuar así como campañas.
Objetivos que persigue	Poner foco en una cultura preventiva y de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realización de acciones de formación y sensibilización a toda la plantilla, capacitando para reconocer y actuar así como campañas.

Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Continuo, anualmente durante la vigencia del Plan
Responsables	Responsable de Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Seguimiento trimestral y activo de los cursos ya existentes relacionado. Elaboración de pódcast sobre la materia.
Revisión	Anual.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Medida 38	Publicar en la página web de Acción contra el Hambre el Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para visibilizar el compromiso con la cero tolerancia ante cualquier situación de acoso de la organización.
Objetivos que persigue	Poner foco en una cultura preventiva y de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Publicar en la página web de Acción contra el Hambre el Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para visibilizar el compromiso con la cero tolerancia ante cualquier situación de acoso de la organización.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	3 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Mantener el Protocolo siempre actualizado en la web.
Revisión	Anual.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 39	Difundir entre nuestras empresas proveedoras el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Poner foco en una cultura preventiva y de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Difundir entre nuestras empresas proveedoras el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Continuo, en cada contratación, durante la vigencia del Plan
Responsables	Responsable de Aprovisionamiento.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº proveedores contratados en el año/nº de proveedores contratados a los que se ha difundido la guía.
Revisión	Anual.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 40	Realización de informe anual de casos notificados de acoso.
Objetivos que persigue	Poner foco en una cultura preventiva y de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realización de un informe anual de acoso, incluyendo casos notificados a la empresa y que han ido a la Comisión Instructora, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión, solución determinada y número de denuncias archivadas por centro.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Continuo, anual
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.

Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	(1) N° de denuncias comunicadas / N° de denuncias registradas. (2) N° de denuncias archivadas comunicadas /N° de denuncias archivadas.
Revisión	Anual.

Área 8: SEGURIDAD Y SALUD

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
•	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
•	Contar con la dimensión de género en la política de salud laboral de la empresa en sus planes de Prevención.
•	Contar con registros que informen sobre las medidas adoptadas.

PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD	
Medida 41	Crear y difundir el protocolo de riesgo laboral por embarazo, y el protocolo de práctica de lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la organización.
Objetivos que persigue	Garantizar que la política preventiva de la organización incluye la perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Crear y difundir el protocolo de riesgo laboral por embarazo, y el protocolo de práctica de lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la organización.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Salud y Nutrición.
Recursos asociados	Recursos Humanos.

Indicadores de seguimiento	Protocolos elaborados (Sí/No) Nº de acciones de divulgación realizadas.
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD	
Medida 42	<p>Considerar en los planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p> <p>Mantener informada a la Comisión de Seguimiento y a los Comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y la enfermedad profesional.</p>
Objetivos que persigue	Garantizar que la política preventiva de la organización incluye la perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	<p>Considerar, en los planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p> <p>El servicio de prevención informará a la comisión de seguimiento y a los comités de seguridad y salud de la siniestralidad y enfermedad profesional.</p>
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad y enfermedad profesional y vigilancia de la salud por sexo.
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD	
Medida 43	Asegurar que las personas que elaboran el plan de prevención de riesgos laborales tienen formación suficiente en igualdad de género para asegurar que se aplica la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Garantizar que la política preventiva de la organización incluye la perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que las personas que elaboran el plan de prevención de riesgos laborales tienen formación suficiente en igualdad de género para asegurar que se aplica la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Formación Interna
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Personas que elaboran el plan de prevención de riesgos laborales formadas (SI/NO).
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD	
Medida 44	Flexibilizar las condiciones y tiempo de trabajo para facilitar un embarazo y una práctica de lactancia saludables.
Objetivos que persigue	Garantizar que la plantilla tiene un embarazo y lactancia saludables.
Descripción detallada de la medida	Flexibilizar las condiciones y tiempo de trabajo para facilitar un embarazo y una práctica de lactancia saludables, añadiendo 2 semanas al período legal.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Continuo, durante la vigencia del Plan
Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.

Indicadores de seguimiento	Nº de personas que disfrutan/Nº de mujeres embarazadas.
Revisión	Anual.

Área 9: COMUNICACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. • Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando al personal de su aplicación. • Fomentar la participación de la plantilla en el proceso de comunicación. • Incrementar la eficacia de las comunicaciones en materia de igualdad.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo acciones de sensibilización y otras acciones informales relacionadas con la igualdad y la perspectiva de género. • Contar con registros sobre dichas acciones (materia, fechas, frecuencia, asistencia, satisfacción, etc.).

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	
Medida 45	Crear una guía de estilo de lenguaje inclusivo y asegurar su aplicación.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Crear una guía de estilo de lenguaje inclusivo y asegurar su aplicación.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	3 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Comunicación.
Recursos asociados	Recursos Humanos.

Indicadores de seguimiento	Creación y difusión de la guía de estilo (SI/NO).
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

Medida 46	Revisar el lenguaje e imágenes de los habituales canales de comunicación tanto internos como externos desde la perspectiva de género y modificarlo si fuera necesario.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Revisar el lenguaje e imágenes de los habituales canales de comunicación tanto internos como externos desde la perspectiva de género y modificarlo si fuera necesario.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Comunicación.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Chequeo de muestra de comunicados, mensajes, etc. En caso de detectarse utilización no inclusiva, proceder a su modificación.
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

Medida 47	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la organización (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Descripción detallada de la medida	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la organización (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	(%) N.º Personas formadas/N.º Personas identificadas.
Revisión	Semestral.

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	
Medida 48	Formar a la plantilla para no hacer un uso sexista del lenguaje y de las imágenes tanto en las comunicaciones internas como externas.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Formar a la plantilla para no hacer un uso sexista del lenguaje y de las imágenes tanto en las comunicaciones internas como externas.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable Formación Interna.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	(%) N.º Personas formadas/Total plantilla.
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	
Medida 49	Informar a la plantilla sobre el II Plan de Igualdad y continuar informando periódicamente sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de indicadores de igualdad.
Objetivos que persigue	Incrementar la eficacia de las comunicaciones en materia de igualdad y género.
Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla sobre el II Plan de Igualdad y continuar informando periódicamente sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de indicadores de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	1 mes tras la firma del Plan.
Responsables	Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	(1) Comunicación del nuevo Plan de Igualdad. (2) N° acciones desarrolladas. (3) N° personas informadas. (4) Comunicaciones realizadas.
Revisión	Anual y/o si hay nuevas incorporaciones.

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	
Medida 50	Realizar consultas periódicas al personal para recabar su feedback sobre el estado de la igualdad en la organización, la calidad de la información recibida y sus sugerencias.
Objetivos que persigue	Fomentar la participación de plantilla: encuestas, sugerencias, recomendaciones, dudas, preocupaciones sobre temas de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Realizar consultas periódicas al personal para recabar su feedback sobre el estado de la igualdad en la organización, la calidad de la información recibida y sus sugerencias.
Personas destinatarias	Toda la organización.

Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	(Consulta hecha (SI/NO). Recomendaciones propuestas.
Revisión	Anual

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	
Medida 51	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Aprovisionamiento. Responsable de Empresas.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	N.º Empresas colaboradoras informadas.
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	
Medida 52	Garantizar que todas las comunicaciones y actuaciones (formales e informales) provenientes de la dirección se corresponden con los principios de igualdad de nuestra organización.
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que todas las comunicaciones y actuaciones (formales e informales) provenientes de la dirección se corresponden con los principios de igualdad de nuestra organización. Para ello se sensibilizará/formará a los miembros del Comité de Dirección/Patronato de forma recurrente. Ver capítulo de formación.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	12 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Dirección de Personas. Dirección de Formación.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Realización de las acciones trimestrales de sensibilización/formación (SI/NO).
Revisión	Anual.
PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	
Medida 53	Mantener las sesiones de Reflections for equality proponiendo temas que se deseen tratar, por ej: reproducción de estereotipos y comportamientos machistas inconscientes, salud y medicina con enfoque de género.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla sobre diversas temáticas relacionadas con la igualdad.
Descripción detallada de la medida	Mantener las sesiones de Reflections for equality proponiendo temas que se deseen tratar, por ej: reproducción de estereotipos y comportamientos machistas inconscientes, salud y medicina con enfoque de género.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	3 meses tras la firma del Plan.

Responsables	GTG sede.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones realizadas. Nº de mujeres y hombres asistentes / Nº personas convocadas.
Revisión	Anual.

Área 10: PROTECCIÓN A VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, tanto por parte de la organización como de su plantilla. 	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un protocolo específico al respecto. • Sensibilizar a la plantilla en esta materia. 	

PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 54	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en nuestro Plan de igualdad.
Objetivos que persigue	Contar con una guía de protección para mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en nuestro Plan de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	3 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.

Indicadores de seguimiento	Guía de protección para personas víctimas de violencia de género. Chequeo de la difusión, comunicados, etc.
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 55	Consensuar en el seno de la Comisión de Seguimiento, un procedimiento de actuación para casos de violencia de género.
Objetivos que persigue	Tener un plan de actuación claro en casos de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Consensuar en el seno de la Comisión de Seguimiento, un procedimiento de actuación para casos de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	18 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de un procedimiento consensuado (SI/NO).
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 56	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.
Objetivos que persigue	Garantizar el compromiso de la organización con la protección y el apoyo a las víctimas de violencia de género y difundirlo en la organización.
Descripción detallada de la medida	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.

Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Desde la elaboración del protocolo que se menciona en la medida 55
Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Acta de la Comisión en la que se refleja la información (SI/NO).
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 57	Realizar una campaña especial el Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer (25 noviembre) para sensibilizar a nuestro personal.
Objetivos que persigue	Garantizar el compromiso de la organización con la protección y el apoyo a las víctimas de violencia de género y difundirlo en la organización.
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña especial el Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer (25 noviembre) para sensibilizar a nuestro personal.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	El 25 de noviembre de cada año.
Responsables	Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad. GTG.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Realización de la campaña (SI/NO).
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 58	Facilitar adelantos monetarios reintegrables a las víctimas que puedan necesitarlo para asegurar su integridad y seguridad.
Objetivos que persigue	Garantizar el compromiso de la organización con la protección y el apoyo a las víctimas de violencia de género y difundirlo en la organización.
Descripción detallada de la medida	Facilitar adelantos monetarios reintegrables a las víctimas que puedan necesitarlo para asegurar su integridad y seguridad.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	3 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de adelantos concedidos/Nº de peticiones.
Revisión	Anual.

PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 59	A igualdad de perfil y adecuación al puesto de trabajo se contratará a quien sea víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar el compromiso de la organización con la protección y el apoyo a las víctimas de violencia de género y difundirlo en la organización.
Descripción detallada de la medida	Acción positiva consistente en dar preferencia a quien sea víctima de violencia de género en caso de igualdad de perfil y adecuación al puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Desde la implantación del Plan
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.

Indicadores de seguimiento	Nº de víctimas de violencia de género contratadas/Nº de procesos en los que una finalista fuera víctima de violencia de género.
Revisión	Anual.

Área 11: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la presencia equilibrada de mujeres en áreas/niveles donde están infrarrepresentadas eliminando posibles discriminaciones y obstáculos. 	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar una mayor presencia de mujeres en posiciones donde estén infrarrepresentadas. Incrementar el nº de candidaturas de mujeres en puestos (o niveles de contribución) en los que estén infrarrepresentadas. 	

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Medida 60	En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia facilitar a las mujeres el acceso a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.
Objetivos que persigue	Garantizar una mayor presencia de mujeres en posiciones donde estén infrarrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia facilitar a las mujeres el acceso a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Desde la implantación del Plan
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de contrataciones en las que se ha escogido el sexo menos representado de su departamento / Total contrataciones con finalistas de distinto sexo e igualdad de idoneidad.
Revisión	Anual.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Medida 61	Buscar activamente candidatas en los procesos de selección de puestos de dirección y Transformación Digital.
Objetivos que persigue	Incrementar el nº de candidaturas de mujeres en puestos (o niveles de contribución) en los que estén infrarrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Buscar activamente candidatas en los procesos de selección de puestos de dirección y Transformación Digital
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	6 meses tras la firma del Plan.
Responsables	Responsable de Atracción.
Recursos asociados	Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas del género menos representado / Nº total de candidaturas (desglosado por dirección y los niveles de contribución 1, 2 y 3) % incremento anual del género menos representado por nivel de contribución.
Revisión	Anual.

9. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

9.1. Ámbito de aplicación

Este II Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español donde opera Acción contra el Hambre y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla vinculada mediante contrato laboral a la misma. Por tanto, afecta a los siguientes centros de trabajo:

Sede	Dirección
Madrid	Calle Duque de Sevilla 3 28002 Madrid
Delegación	Dirección
Asturias	C/ José María Fernández Buelta 7, 33012 Oviedo. Asturias.
CLM	C/ Dinamarca, 4 45004- Toledo - y - Paseo del cementerio, 4 - 45210 Illescas
Cataluña	C/ Diputació 180, 3-B 08011 Barcelona
Extremadura	Garage 2.0 Despo B02. C/ Santa Cristina s/n 10195, Cáceres

Galicia	Coworking do Centro de Emprendemento da Cidade da Cultura de Galicia, Monte Gaiás, s/n, 15707, Santiago de Compostela, A Coruña
Madrid	C/ Marcelina 3, 28029 Madrid
Málaga	Avd. del Arroyo de los Ángeles 50, 29011 Málaga
Región de Murcia	C/ Regidor Alonso Fajardo, 11, esc 1ª, bajo B - 30011 Murcia–España
Navarra	C/ Emilio Arrieta, 5-Bis, 1º Oficina 2 . 31002 Pamplona
Sevilla	C/Traviesa, 7 Local D 41015 Sevilla
Comunidad Valenciana	Avenida Capuchinos 21, bajo 12004 Castelló de la Plana

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Acción contra el Hambre pueda abrir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

9.2. Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

Mientras se negocia el siguiente plan, el presente plan será prorrogado hasta la firma del siguiente.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del II Plan de Igualdad de Acción contra el Hambre. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.

- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad cada 12 meses, realizándose una evaluación final.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 3 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas (como anexo al presente Plan):

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el II Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

- Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del II Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de desacuerdo, la Comisión de Revisión y Evaluación podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

13. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro en REGCON dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá, además de otros aspectos formales, cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

14. ANEXO I: Ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

15. ANEXO II: Ficha de evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.
 Fecha del informe.
 Periodo de análisis.
 Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Prioridades de acción y calendario de actuación.
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

10	Mantener actualizado el apartado de Igualdad de Oportunidades incluido en el Manual/Guía de acogida para las nuevas contrataciones y My Site		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
11	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
12	Garantizar la existencia de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en distintos puestos y trasladarlos a la Comisión de Seguimiento					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
13	Establecer la prioridad de contratación de la persona del sexo infrarrepresentado en el departamento y la categoría profesional a cubrir, a igualdad de condiciones de idoneidad					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
N.º	ÁREA 2: CONTRATACION Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
14	Asegurar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
15	Incluir en los objetivos de los puestos que gestionan equipos la variable de gestión en igualdad y perspectiva de género para tenerlo en cuenta en el proceso de evaluación del desempeño anual.			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
16	Asegurar que quienes gestionan equipo entienden su rol en la aplicación y difusión de la política retributiva de Acción contra el Hambre y cuentan con la información adecuada para poder explicarla					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
N.º	ÁREA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
17	Recoger información desagregada por sexo de los cambios de puesto (movilidad horizontal o vertical)			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
18	Realizar formación de liderazgo específica para mujeres con el objetivo de fomentar su desarrollo profesional			x											
19	Realizar acciones de comunicación periódicas informando a la plantilla sobre las promociones realizadas					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
N.º	ÁREA 4: FORMACIÓN	2022		2023				2024				2025			
		Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
20	Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

21	Comunicar de forma efectiva utilizando los canales más convenientes de dicha oferta formativa en igualdad, así como de acciones de sensibilización que puedan considerarse como formación no oficial	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
22	Revisar y garantizar que todos los materiales formativos cumplen con la perspectiva de género definidas en el Plan de Igualdad de Acción contra el Hambre.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
23	Informar a la plantilla con responsabilidades de contratación de proveedores de la guía de recomendaciones básicas en materia de igualdad.			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
24	Garantizar que -las personas del equipo de Comunicación cuentan con formación en igualdad suficiente para velar por el uso del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.			x											
25	Formar a las personas con responsabilidad de redacción de propuestas en el uso de la guía del lenguaje inclusivo			x											
26	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las acciones formativas realizadas, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo/puesto de trabajo y tipo de contrato según el tipo de curso y número de horas					x									
27	Incluir el enfoque de género en todas las formaciones relacionadas con el liderazgo y la gestión de equipos.					x									
28	Fomentar que las formaciones realizadas por proveedores externos se realicen con perspectiva de género.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
29	Diseñar y ejecutar sesiones de formación/sensibilizaciones dirigidas especialmente al Comité de Dirección	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
N.º	ÁREA 5: RETRIBUCIÓN	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
30	Revisar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo política transparente en materia de retribución y difundirlo entre la plantilla.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
31	Realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor					x									

N.º	ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
32	Hacer accesible el resumen de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes según la normativa vigente y las mejoras que hace la organización en un lugar accesible (My Site) y facilitar siempre esta información a las nuevas incorporaciones					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
33	Dar a conocer el buzón de sugerencias para que la comunicación sobre conciliación sea bidireccional y poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
34	recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto, tipo de contrato y jornada de los diferentes permisos, suspensiones de contrato, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la comisión de seguimiento con la posibilidad de poder negociar mejoras en las medidas si se estima oportuno.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
35	puesta en marcha de una campaña de sensibilización para la plantilla sobre fomento de la corresponsabilidad y la importancia de los cuidados, dirigida a difundir la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres					x									
N.º	ÁREA 7: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
36	Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla.					x									
37	Realización de acciones de formación y sensibilización a toda la plantilla, capacitando para reconocer y actuar, así como campañas		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
38	Publicar en la página web de Acción contra el Hambre el Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para visibilizar el compromiso con la cero tolerancia ante cualquier situación de acoso de la organización.			x											
39	Difundir entre nuestras empresas proveedoras el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

40	Realización de informe anual de casos notificados de acoso					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
N.º	ÁREA 8: SEGURIDAD Y SALUD	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
41	Crear y difundir el protocolo de riesgo laboral por embarazo, y el protocolo de práctica de lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la organización.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
42	Considerar en los planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
43	Asegurar que las personas que elaboran el plan de prevención de riesgos laborales tienen formación suficiente en igualdad de género para asegurar que se aplica la perspectiva de género.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
44	Flexibilizar las condiciones y tiempo de trabajo para facilitar un embarazo y una práctica de lactancia saludables.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
N.º	ÁREA 9: COMUNICACIÓN	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
45	crear una guía de estilo de lenguaje inclusivo y asegurar su aplicación.		x												
46	revisar el lenguaje e imágenes de los habituales canales de comunicación tanto internos como externos desde la perspectiva de género y modificarlo si fuera necesario					x									
47	sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la organización (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.			x											
48	formar a la plantilla para no hacer un uso sexista del lenguaje y de las imágenes tanto en las comunicaciones internas como externas.			x											
49	informar a la plantilla sobre el ii plan de igualdad y continuar informando periódicamente sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de indicadores de igualdad.		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
50	realizar consultas periódicas al personal para recabar su feedback sobre el estado de la igualdad en la					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

	organización, la calidad de la información recibida y sus sugerencias														
51	informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	
52	garantizar que todas las comunicaciones y actuaciones (formales e informales) provenientes de la dirección se corresponden con los principios de igualdad de nuestra organización.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	
53	Mantener las sesiones de Reflections for equality proponiendo temas que se deseen tratar, por ej: reproducción de estereotipos y comportamientos machistas inconscientes, salud y medicina con enfoque de género.			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
N.º	ÁREA 10: PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
54	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en nuestro Plan de igualdad.			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
55	Consensuar en el seno de la Comisión de Seguimiento, un procedimiento de actuación para casos de violencia de género.							x							
56	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.							x	x	x	x	x	x	x	x
57	Realizar una campaña especial el Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer (25 noviembre) para sensibilizar a nuestro personal.		x				x				x				x
58	Facilitar adelantos monetarios reintegrables a las víctimas que puedan necesitarlo para asegurar su integridad y seguridad.			x											
59	A igualdad de perfil y adecuación al puesto de trabajo se contratará a quien sea víctima de violencia de género.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
N.º	ÁREA 10: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
60	En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia facilitar a las mujeres el acceso a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

61

Buscar activamente candidatas en los procesos de selección de puestos de dirección y Transformación Digital.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

