

II PLAN DE IGUALDAD ANTARIS



ÍNDICE II PLAN DE IGUALDAD ANTARIS

1. PRESENTACIÓN	2
2. INTRODUCCIÓN.....	3
2.1. Compromiso de la Entidad con la igualdad.....	3
2.2. Justificación y contexto normativo en materia de Igualdad	4
2.3. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad	5
3. PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	6
3.1. Ámbito personal, territorial y temporal.....	6
3.2. Informe del diagnóstico	6
3.2.1 Evaluación I Plan de Igualdad ANTARIS.....	6
3.2.2 Características de la plantilla	7
3.2.3 Características de la Junta Directiva	10
3.2.4 Acceso al empleo y promoción	10
3.2.5 Condiciones de empleo.....	12
3.2.6 Promoción Profesional y Formación	13
3.2.7 Conciliación de la vida personal y familiar	13
3.2.8 Registro salarial. Retribuciones-Auditoría.....	14
3.2.9 Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo	17
3.2.10 Cuestionario para la plantilla	17
3.2.11 Cuestionario para la dirección	20
3.2.12 Valoración de puestos de trabajo	20
3.3. Áreas de Intervención: Objetivos y medidas.	21
AREA 0. Institucionalizar la integración de la perspectiva de género en la Entidad y garantizar su aplicación	21
AREA 1. Acceso al empleo, selección, contratación y promoción	22
AREA 2. Formación.....	25
AREA 3. Condiciones de trabajo.....	27
AREA 4. Conciliación y corresponsabilidad	29
Área 5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	32
AREA 6. Prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género	33
AREA 7. Sensibilización, comunicación e imagen	35
AREA 8. Violencia de género	38
AREA 9. Retribuciones/Auditoría salarial.....	39
AREA 10. Atención integral en función del género.....	42
4. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN	50
5. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	50
6. ANEXOS:	52

1. PRESENTACIÓN

Este II Plan de Igualdad es de la Asociación Nazarena de Terapia de Apoyo, Rehabilitación e Inserción Social (ANTARIS), con NIF G-41208653 dirección social y fiscal en Plaza Compositor Maestro Castillo S/N, CP 41701 Dos Hermanas (Sevilla).

ANTARIS es una ONG, sin ánimo de lucro creada en el año 1986, dedicada a la intervención integral de las adicciones, a la lucha contra la exclusión social y la promoción de la salud, desde la perspectiva de género. En el año 1997 es declarada de Utilidad Pública en nuestro interés por la transparencia y el servicio a la sociedad.

Los fines de la Entidad están recogidos en el artículo 6 de sus Estatuto, los cuales son:

- a) Impulsar, colaborar, planificar actuaciones, prevenir, facilitar tratamientos integrales, promover la incorporación social y mejorar la calidad de vida de las personas en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión social o que se encuentren en otras situaciones de especial vulnerabilidad, tales como: personas con trastornos adictivos, personas sin hogar, personas afectadas por el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (VIH), mujeres víctimas de trata y/o explotación sexual, personas con problemas de salud mental y personas que pertenezcan a otros colectivos que necesiten atención social preferente: infancia y familias, jóvenes, mujeres, minorías étnicas, personas migrantes y personas reclusas o exreclusas.
- b) Estimular el respeto, la consideración, la convivencia, la protección y defensa de las personas con adicciones y/o en riesgo de exclusión social.
- c) Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- d) Promover actuaciones dirigidas a favorecer la participación de las personas voluntarias en las actividades de la Entidad.

La cultura de la Entidad está definida por su misión, visión y valores, los cuales son:

MISIÓN: Organización no lucrativa (ONL), declarada de Utilidad Pública, dedicada a la intervención integral de las adicciones, a la lucha contra la exclusión social y la promoción de la salud, desde la perspectiva de género, mediante estrategias de prevención, atención, reducción del daño, incorporación y sensibilización social, con el fin último de la mejora de la calidad de vida de las personas con Trastornos Adictivos y/o sus familiares o en riesgo de exclusión social.

VISIÓN: Entidad dinámica con capacidad de visibilizar, adaptarse y responder a los cambios sociales, con el fin de ofertar unos servicios de calidad para la atención a las adicciones y la promoción de procesos de inclusión social. Fomentando el conocimiento y la investigación, así como la complicitad social, facilitando vías de participación en nuestras actuaciones, promoviendo la igualdad entre mujeres y varones.

VALORES: Adaptación a la individualidad, universalidad y gratuidad, responsabilidad, cooperación y participación social, tolerancia, transparencia, equidad (igualdad de género), innovación, calidad y horizontalidad.

La Entidad Tiene establecido y certificado un Sistema de Gestión de la Calidad basado en Procesos y Manuales orientado al cumplimiento de objetivos en la intervención psicosociosanitaria y a una gestión eficaz de recursos humanos, materiales y financieros.

Actualmente cuenta con tres centros gratuitos en los que se desarrollan diferentes programas de intervención por un equipo multidisciplinar:

- El Centro de tratamiento Ambulatorio (CTA) constituye el primer nivel de atención de la red de adicciones con funciones de orientación, información y tratamiento. Ubicado en Plaza Compositor Maestro Castillo S/Nº, Dos Hermanas (Sevilla).
- El Centro de día (CD) es un espacio terapéutico en el que se realizan intervenciones socioeducativas en régimen abierto, complementarias a los programas asistenciales y encaminadas a favorecer la incorporación social de personas con problemas de adicciones. Ubicado en Plaza Compositor Maestro Castillo S/Nº, Dos Hermanas (Sevilla).
- El Centro de Encuentro y Acogida (CEA) desarrolla diferentes programas de reducción de daños y disminución de riesgos asociados al consumo de sustancias en población en situación de exclusión social. Ubicado en Avenida Doctor Fedriani Nº2, acceso A, Hogar Virgen de los reyes, Sevilla (Sevilla).

2. INTRODUCCIÓN

2.1. Compromiso de la Entidad con la igualdad

ANTARIS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El compromiso de ANTARIS con la igualdad y con la eliminación de la violencia de género se refleja en los siguientes aspectos:

1. La equidad de género se destaca como uno de sus valores.
2. En el año 1994 se incorpora la formación en teoría y análisis de género para los equipos técnicos con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en su intervención profesional.
3. En el año 2008 se crea la Comisión de igualdad; con un primer objetivo de revisar la documentación elaborada por la entidad para garantizar la utilización del lenguaje no sexista e inclusivo.
4. En 2009 se elaboró “El proyecto Integrado de Género de ANTARIS” (2010-2012), con el objetivo de realizar un diagnóstico de la Entidad e implantar la perspectiva de género”. Se analizaron las diferencias por género en el acceso a los Programas principales: Centro de Tratamiento Ambulatorio, Centro de

Encuentro y Acogida y Centro de Día.

5. La Comisión de Igualdad ha ido adquiriendo más competencias y funciones para garantizar la incorporación de la perspectiva de género, aprobación de procesos, proyectos, memorias, artículos, talleres, etc.
6. En el año 2019 se elabora el I Plan de Igualdad (PIAN), siendo la Comisión de Igualdad la encargada de su implantación y supervisión, sirviendo de órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores sobre cualquier materia relacionada con la igualdad de oportunidades.
7. Se ha participado en la elaboración e implantación del II y III Plan de Acción Integral para luchar contra la Trata, la Prostitución y otras formas de Explotación Sexual del Ayuntamiento de Sevilla.
8. Participa desde el año 1997 en la Mesa de coordinación en materia de prostitución trata y otras formas de explotación sexual del Ayuntamiento de Sevilla.
9. Desde el año 2005 se desarrolla el proyecto “prevención del ejercicio de prostitución en mujeres con adicciones” en la ciudad de Sevilla.
10. Se han elaborado protocolos específicos para las mujeres usuarias: de atención a víctimas de violencia de género, atención a víctimas de agresión sexual, entre otros.
11. Se ha participado en el 2023 en la elaboración del Protocolo Andaluz para la atención a mujeres con problemas de adicciones víctimas de violencia de género.

Continuaremos con el compromiso en materia de igualdad a través de la implantación del II Plan de Igualdad, estableciendo los correspondientes sistemas de seguimiento, tal como establece la Ley.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

2.2. Justificación y contexto normativo en materia de Igualdad

Este II Plan tiene su base normativa en una serie de acuerdos vinculantes, leyes, tratados y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años, pero cabría destacar la influencia de las siguientes normativas legales:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2.3. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad está suscrito tanto por la representante de la Asociación, como por la representante de las trabajadoras y trabajadores a través de la Comisión negociadora. Esta Comisión está constituida por M^o Evangelina Claro Torres como vicepresidenta y en representación de la Asociación y, por otro lado, M^o Rosario Moreno Cárdenas como componente y representante legal de la plantilla, cargo electo en nombre del sindicato UGT desde el 10 de mayo de 2024.

La Comisión Negociadora ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Se ha constituido una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, formada por las mismas personas que la comisión Negociadora.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación, aplicación y seguimiento del II Plan de Igualdad.
- Revisar 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.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del II Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan

3. PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD

3.1. Ámbito personal, territorial y temporal

El II Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Entidad ANTARIS, pero también existirán actuaciones dirigidas a las personas usuarias de la Entidad, a sensibilizar a la ciudadanía y de forma general afectará a todos los grupos de interés o stakeholders de la Entidad. Se anexa el mapa de stakeholders.

Aunque el ámbito territorial de la Entidad según los Estatutos es la comunidad autónoma de Andalucía, nuestro ámbito de actuación actual es la provincia de Sevilla, por ello, el ámbito territorial del Plan de Igualdad es provincial, Sevilla.

La entrada en vigor del presente Plan de Igualdad se producirá al día siguiente a su firma, por la Comisión Negociadora, y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

3.2. Informe del diagnóstico

En el diagnóstico de género llevado a cabo en la Entidad durante el mes de mayo y junio de 2024 y recogido en el documento “Informe Diagnóstico” se han obtenido los siguientes resultados:

3.2.1 Evaluación I Plan de Igualdad ANTARIS

El I Plan de Igualdad de ANTARIS (PIAN) se elaboró en el año 2019 con un periodo de vigencia de 4 años, pero se registró en función de la nueva normativa actualmente en vigor el 7 abril de 2021.

Se dividió en 5 líneas estratégicas: institucionalizar la integración de la perspectiva de género en la entidad y garantizar su aplicación transversal, comunicación exterior y sensibilización, conciliación y corresponsabilidad, prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud y atención integral en función del género.

Tres líneas se aplicaban a la plantilla y a la Entidad, otra se dirigida a la ciudadanía y la quinta se diseñó para las personas destinatarias de los proyectos.

Si analizamos el nivel de cumplimientos de las líneas estratégicas obtenemos los siguientes datos:

Objetivos con nivel de cumplimiento alto:

- Adquirir y difundir el compromiso de la entidad con el principio de igualdad de oportunidades),

- Garantizar la utilización de lenguaje, imágenes y contenido no sexista en la documentación elaborada por la Entidad.
- Sensibilización a la sociedad en general.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Elaborar protocolos específicos de atención a la mujer.
- Garantizar una atención integral a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

Objetivos con nivel de cumplimiento medio:

- Dar a conocer el PIAN para su difusión.
- Incorporar la perspectiva de género en la intervención individual y grupal con los varones que acuden a los diferentes programas

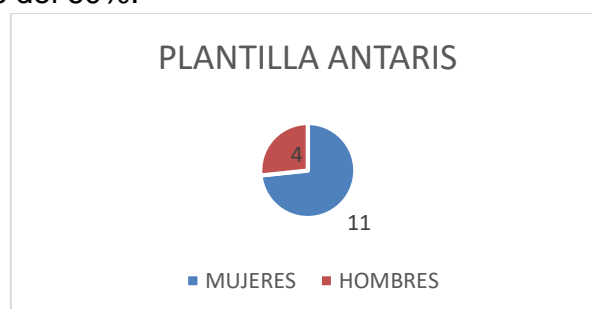
Objetivos con nivel de cumplimiento bajo:

- Incorporar la perspectiva de género en proyectos, memorias y estudios que realice la entidad.
- Garantizar la formación en igualdad y aplicación de la perspectiva de género con carácter obligatorio, permanente y especializado.
- Disponer de un plan de riesgos laborales con perspectiva de género

Diseñaremos actividades para el cumplimiento de los objetivos con nivel de cumplimiento bajo y medio en el II Plan de Igualdad.

3.2.2 Características de la plantilla

La Entidad ANTARIS cuenta con dos sedes geográfica, una ubicada en Sevilla capital donde trabajan 8 personas (1 hombre y 7 mujeres) y otra sede ubicada en la localidad de Dos Hermanas donde trabajan 7 personas (3 hombres y 4 mujeres). En total, la plantilla de ANTARIS cuenta actualmente con 15 personas, 4 hombres y 11 mujeres. Por lo tanto, nos encontramos ante una Entidad feminizada en cuanto a la representación de mujeres y hombres en la plantilla, formando las mujeres el 73,33% de la plantilla. Recordamos que consideramos Entidad feminizada aquella en la que las trabajadoras son más del 60%.



La Entidad tienen entre sus valores la horizontalidad, por ello se compone de Comisiones de trabajo compuesta por todas las personas de la plantilla, las cuales tienen competencias para tomar decisiones en cada una de sus áreas. Las Comisiones de trabajo existentes son:

- Comisión de Calidad: Compuesta por 2 hombres y 1 mujer.
- Comisión de Planificación económica: Compuesta por 2 hombres y 1 mujer.
- Comisión de Centro de Encuentro y Acogida: Compuesta por 1 hombre y 3 mujeres.
- Comisión Centro de Tratamiento Ambulatorio: Compuesta por 1 hombre y 2 mujeres.
- Comisión Centro de Día: Compuesta por 2 hombres y 1 mujer.
- Comisión de Voluntariado y personas en prácticas: Compuesta por 1 hombre y 1 mujer.
- Comisión de Igualdad: Compuesta por 3 mujeres.
- Comisión de comunicación: Compuesta por 2 hombres y 1 mujer.

A pesar de esta horizontalidad, la Entidad cuenta con dos direcciones, una para la Sede de Sevilla (1 hombre) y otra dirección para la Sede de Dos Hermanas (1 mujer), por lo tanto, el único puesto con responsabilidad en la Entidad, "La dirección" es paritaria.

Para la clasificación de la plantilla en categorías profesionales, la Entidad se rige por la clasificación establecida en el convenio colectivo de acción e intervención social, el cual es el que aplica la Entidad. Este convenio hace la siguiente división:

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES	EJEMPLOS
Grupo 0	Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.	Dirección
Grupo 1	Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización	Economista, Educadora Social, Graduada Social, Psicóloga, Trabajadora Social, etc.
Grupo 2	Funciones: Consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución	Técnica en Integración Social, Técnica en Animación Socio-cultural, Programadora informática, Técnica de Administración y Finanzas, etc.
Grupo 3	Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas.	Auxiliar Sociosanitario, Trabajador/a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.
Grupo 4	Funciones: Tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión.	Portería, Ordenanza, Conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

Si dividimos la plantilla en estos grupos profesionales, estaría compuesta por:

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
Grupo 0	1	1	2
Grupo 1	8	3	11
Grupo 2	0	0	0
Grupo 3	1	0	1
Grupo 4	1	0	1
TOTALES	11	4	15

La mayoría de la plantilla (73,33%) se encuentra en el grupo profesional 1(8 mujeres y 3 hombres). En el grupo 0 de dirección hay dos personas (una mujer y un hombre). Por último, encontramos una mujer en el grupo 3 de auxiliar administrativa y otra mujer en el grupo 4 como personal de limpieza.

No se identifica sesgo de género en la clasificación por categoría profesional.

Analizando la edad de la plantilla, se han dividido en tres franjas de edad, siendo las personas entre 35 y 50 años la franja donde es más frecuente tener responsabilidades familiares.

FRANJA DE EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
Menor de 35 años	3	2	5
Entre 35 y 50 años	1	1	2
Más de 50 años	7	1	8
Totales	11	4	15

Nos encontramos con una plantilla que ha iniciado hace poco el cambio generacional y se han incorporado en los últimos años profesionales jóvenes que han ido sustituyendo a las últimas bajas, encontrándose pocas personas en la franja que denominamos “Frecuentemente con responsabilidades familiares”, sólo una mujer y un hombre. Posteriormente el 53,33% tienen más de 50 años (7 mujeres y 1 hombre) y el 33,33% tienen menos de 35 años (3 mujeres y 2 hombres).

Analizando los datos de antigüedad de la Entidad, vamos hacer otra clasificación en 3 grupos, aquellas personas entre 0 y 10 años de antigüedad, entre 10 y 20 años y más de 20 años de antigüedad.

FRANJA DE ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
Menos de 10 años	4	2	6
Entre 10 y 20 años	1	2	3
Más de 20 años	6	0	6
Totales	11	4	15

Se aprecia que no hay ningún hombre con más de 20 años de antigüedad en la Entidad

mientras que el 54,54% de las mujeres si tienen dicha antigüedad. El 60% de la plantilla tiene más de 10 años de antigüedad lo que hace ver que la Entidad apuesta por la estabilidad laboral.

3.2.3 Características de la Junta Directiva

Sin entrar en la categoría profesional de la Junta Directiva ni en su franja de edad, pues no se ve oportuno evaluarlo al ser personas voluntarias de la Entidad, si creemos relevante el análisis por sexo. La Junta Directiva de la Entidad cuenta con 8 miembros siendo 4 mujeres y 4 hombres la composición, siendo por tanto una Junta Directiva paritaria. La composición exhaustiva de la Junta Directiva es:

- Presidencia: Mujer
- Vicepresidencia: Mujer
- Secretaría: Hombre
- Tesorería: Hombre
- Vocalías: 2 mujeres y 2 hombres

3.2.4 Acceso al empleo y promoción

La Entidad cuenta con un Manual de Incorporación de personal aprobado por la Comisión de Calidad y la Comisión de Igualdad, el cual define como se deben realizar los procesos de selección de una forma ética y justa. Como reza el propio Manual: *“En cualquier caso, en el proceso de selección se tendrá en cuenta la composición global de la plantilla de la Entidad por sexos y del área o puesto concreto a cubrir, tratando de conseguir una estructura equitativa en cuanto a representación de sexos en la plantilla y por área. Igualmente se tendrá presente el cumplimiento de la normativa laboral, mediante la articulación de medidas orientadas a la estabilidad laboral y la calidad de empleo, teniendo en su consideración las normas legales, como leyes y reglamentos, así como las políticas internas, los compromisos adquiridos y, especialmente, los códigos éticos que la empresa se haya comprometido a respetar en materia de accesibilidad para personas con discapacidad.”*

Es la Comisión de Calidad compuesta actualmente por las 2 direcciones y el puesto de gestión de proyectos y contabilidad quien analiza si la Entidad existen perfiles para cubrir las plazas vacantes (Promoción interna), que siempre será preferente a un proceso de selección externo, pero por la propia estructura horizontal de la Entidad, tenemos puestos muy consolidados y con poco margen de promocionar. No sólo se analizará la promoción interna de la plantilla, sino que también tendrán preferencias perfiles que han realizado prácticas, voluntariado o las propias personas usuarias de la Entidad que cumplan el perfil vacante.

Cuando el puesto se cubra con personal externo, se selecciona un grupo de la plantilla que será responsable del proceso de selección que deberá ser paritario y con representación tanto de la Comisión de Calidad como del área donde pertenece la vacante. Este grupo lanzará la oferta de empleo por las redes sociales y la web de la Entidad, así como a las distintas redes que pertenecemos (Liberación, CAIS, ENLACE y UNAD). También el grupo responsable podrá enviar la oferta de empleo a empresas o programas encargados de la inserción laboral de personas en riesgo o situación de exclusión, SAE y/o ETT u otras empresas dedicadas a este fin, así como a los Colegios de profesionales si lo estima oportuno.

A la hora de seleccionar los CVs para entrevistas, el Manual establece algunas medidas que denominamos de discriminación positiva: *“A la hora de analizar los CV y seleccionar los más adecuados, al menos una persona con discapacidad, joven y/o persona en riesgo de exclusión social o parada de larga duración, debe incluirse en los seleccionados si existiese candidatura. En caso de empate, tendrán prioridad los presentados por mujeres con las condiciones descritas anteriormente. Además, si el puesto ofertado es un nivel en los que las mujeres estén sub representadas en la Entidad, el 60 % de los CV seleccionados debe ser de mujeres y, además, el porcentaje de CV seleccionados de mujeres no será inferior al 50% del total en la medida de lo posible, siempre que las candidaturas recibidas lo permitan.”*

Al establecer las medidas de discriminación positiva definidas en el Manual, se garantiza que independientemente de quien realice el proceso de selección estas medidas se apliquen.

El resultado de la aplicación de este Manual es la plantilla que actualmente compone la Entidad en la que consideramos que no hay sesgo de género, aunque como se ha explicado en el apartado “Características de la plantilla”, si se puede considerar que está feminizada, pero el principal factor o responsable de esta feminización creemos que es la feminización del sector en general, por los roles y mandatos de género derivados de la socialización diferenciada por género. Por ello, las profesiones de la salud y de los servicios sociales suelen asociarse al ámbito privado y de los cuidados, existiendo más profesionales mujeres en estas áreas y como resultado, existen mejores perfiles que son mejores candidaturas para ser seleccionadas.

Por último, vamos a analizar los ejemplos prácticos de las últimas incorporaciones por niveles de responsabilidad. Además, se explicará de forma coloquial como fueron los procesos de selección para entender la paridad y horizontalidad con lo que esta Entidad intenta trabajar.

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Puestos directivos: Direcciones de centro	1	1	50	50
Subtotal cargos de responsabilidad	1	1	50	50
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal técnico: Psicología	0	1	66,7%	33,3%
Personal técnico: Educación social	1	0	100%	0
Personal técnico: Trabajo social	1	0	33,3%	66,7%
Personal técnico: Medicina	1	0	100%	0
Personal operario o no cualificado (personal limpieza)	1	0	100%	0
Subtotal otros puestos de trabajo	4	1	80	20
TOTAL PLANTILLA	11	4	73,3	26,7

En los últimos 8 años han existido 7 incorporaciones o promociones en la Entidad, sin contar los procesos de selección para tareas puntuales porque lo exige los programas

subvencionados o sin contar el personal sustitutivo de limpieza, que en todo caso se realiza cumpliendo con el Manual anteriormente descrito.

- Proceso de selección de perfil de limpieza: Se jubiló la antigua trabajadora y se realizó un proceso de selección con discriminación positiva para contratar a una mujer en riesgo o en exclusión social.
- Proceso de selección de perfil de medicina: Por obligaciones contractuales con la Junta de Andalucía nos vimos obligados a contratar este perfil. Tras publicar la oferta según nuestro Manual, sólo recibimos una candidatura.
- Proceso de selección de la educadora social: Se jubiló un educador de la sede de Dos Hermanas y por promoción interna se seleccionó a una educadora de la sede de Sevilla pues el puesto tenía más estabilidad.
- Proceso de selección trabajo social: Al quedar vacante el puesto de educadora de la sede de Sevilla, por la promoción explicada en el apartado anterior, se decidió que el perfil que entrase fuera trabajadora social. Se realizó proceso de selección contratando a una mujer que actualmente supone el 33,33% del puesto de trabajadora social (1 mujer de 3).
- Proceso de selección de psicología: Falleció el antiguo director que era psicólogo. Se realizó el proceso de selección según Manual y se contrató a un voluntario que cumplía con el perfil. Se contrató a un hombre que actualmente supone el 33,33% del puesto de psicología (1 hombre de 3).
- Proceso de selección de las 2 direcciones: Tras el fallecimiento del antiguo director, toda la plantilla (14 en dicho momento) en una reunión reorganizaron la Entidad. Partiendo de la base que nadie se postuló a la dirección, se decidió crear dos direcciones (1 por Sede). De forma paritaria y con consenso de toda la plantilla por su antigüedad, experiencia y capacidades, se seleccionó a un trabajador social hombre en Sevilla y a una psicóloga mujer en Dos Hermanas.

3.2.5 Condiciones de empleo

Actualmente en la plantilla el 100% de los componentes están con contratos indefinidos (11 mujeres y 4 hombres). La política de la Entidad es garantizar la estabilidad de la plantilla en la medida de lo posible y por suerte se ha logrado en los 38 años que lleva la Entidad en activo.

Respecto al tipo de jornada sólo hay dos puestos que están a tiempo parcial, ambos son ocupados por mujeres. El resto (9 mujeres y 4 hombres) están a jornada completa. Mencionar que la jornada completa en ANTARIS es de 38 horas semanales.

Entramos a analizar porque hay dos personas y además dos mujeres a jornada parcial. Por un lado, está el puesto del personal de limpieza. Es un puesto que nunca estará a jornada completa, pues con 20 horas a la semana se puede mantener limpio la Sede. Es un puesto que se realizó con discriminación positiva para contratar a una mujer en riesgo o exclusión social. Creemos que no puede entrar con comparativa con otros puestos por sus características.

La segunda mujer a tiempo parcial es la última incorporación de trabajo social y está contratada 30 horas semanales. Es un puesto de nueva creación que la Entidad está intentado estabilizar financieramente en la medida de lo posible, siendo uno de los objetivos principales del departamento de gestión de proyectos y contabilidad.

Ninguna persona ha solicitado reducción de jornada por cuidados de descendencia.

Respecto otras condiciones de empleo, como ya se ha mencionado anteriormente, comentar que ANTARIS se rige por el convenio de acción e intervención social y que, además, cuenta con un Plan de conciliación que mejoran las condiciones de empleo de la plantilla. Se anexa las medidas de conciliación.

3.2.6 Promoción Profesional y Formación

La Comisión de Calidad elabora anualmente un plan de Formación interno de la Entidad donde se describe los distintos campos de interés con el fin de mejorar las intervenciones, el funcionamiento de los Programas, los Servicios, la gestión y sostenibilidad, y garantizar el desarrollo profesional del equipo.

En el año 2024, se basó en las líneas Estratégicas de la Entidad 2021/2024, la evaluación del desempeño de la plantilla, la “Cultura” (misión, visión y valores), y la planificación del desarrollo profesional de las personas que integran los equipos técnicos.

La formación debe ser al menos de 20 horas e impartidas por algún organismo o institución con capacidad docente acreditado como Escuela de Formación, Universidades o Instituciones Públicas.

El objetivo del Plan de formación, es garantizar la formación en intervención integral para las adicciones, por lo que el ámbito de formación prioritario para la Entidad será la actualización de conocimientos en materia de adicciones. Además, recomienda la formación en “Igualdad de Género” para quien no tenga y reciclaje para quienes se han formado anteriormente en esta materia, primándose aquella formación específica sobre la intervención en adicciones con perspectiva de género.

A las nuevas incorporaciones a la plantilla se le ofrecerá formación en los 6 primeros meses de contrato. Además, toda la plantilla deberá realizar formación anual con un sumatorio mínimo de 20 horas formativas.

También se diseñarán cursos personalizados de temas de interés general para la Entidad a los que asistan varias o todas las personas de la Plantilla. Para el año 2024 tratará sobre la intervención con varones con trastornos adictivos desde la perspectiva de género

En cuanto a la promoción, se describe en el Manual de incorporación descrito anteriormente en el apartado “Acceso al empleo y promoción”.

3.2.7 Conciliación de la vida personal y familiar

En el cuestionario que se ha enviado a la plantilla se ha resaltado que 6 de 9 mujeres que han contestado el cuestionario tienen responsabilidades familiares como puede ser menores a su cargo o mayores dependientes. En cuanto a los hombres, 2 de los 4 que hay en la plantilla y que han respondido el cuestionario tienen responsabilidades familiares.

Además, en dicho cuestionario se han realizado algunas cuestiones relativas a la

conciliación de la vida personal y familiar, teniendo que señalar en qué grado se cumplen las afirmaciones, siendo “1” cumplimiento bajo y “4” cumplimiento alto. Los resultados de estos indicadores son:

AFIRMACIÓN	MEDIA TOTAL	MEDIA MUJER	MEDIA HOMBRE
Se favorece en la Entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	3,77	3,67	4
La Entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación	3,62	3,44	4
La Entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres	3,92	3,88	4
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la Entidad superan las establecidas por la ley	3,45	3,25	4
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto	3,82	3,71	4

Los cinco ítems relacionados con la conciliación laboral y familiar de la plantilla han obtenido una valoración positiva, siempre por encima del 3 en una escala hasta el 4. La media más baja es un 3,45 referido a “Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la Entidad superan las establecidas por la ley” y la media más alta es un 3,92 referido a “La Entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres”.

Se valora muy positivo estos resultados, si bien, cabe destacar una pequeña diferencia entre la percepción de los varones y la percepción de las mujeres. Los hombres han contestado al máximo todos los indicadores, dando una media de 4 de 4. Las mujeres valoran un pelín inferior pero siempre por encima del 3 sobre 4.

3.2.8 Registro salarial. Retribuciones-Auditoría

ANTARIS lleva un registro retributivo de toda su plantilla, de conformidad con lo que se establece en el artículo 28.2 del Estatuto de las personas trabajadoras, con el objeto de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de hombres y mujeres, así como un adecuado acceso a la información retributiva de la Entidad mediante la elaboración documentada de los datos. La Comisión de Planificación económica lo realiza anualmente y está disponible para toda la plantilla. Esta auditoria retributiva puede observarse en el Anexo IX del II Plan de Igualdad de la Entidad presente.

Disponiendo de esta información, desagregada por sexo, cabe poner de relieve que la diferencia retributiva media entre hombres y mujeres nos proporciona unas cifras en las que los hombres como media cobran 30.334,40 € brutos al año, mientras que las mujeres, también como media, cobran 28.986,41 € brutos anuales. Esto implica la existencia de una brecha salarial macro de 1.347,99€ brutos anuales, que supone un 4,44% menos de retribuciones salariales de las mujeres respecto a los hombres, habiéndose tenido en consideración para estos cálculos la jornada laboral (completa o parcial) que cada persona realiza. Dentro de la naturaleza de estas retribuciones, no se encuentran de modo diferenciado el salario base, complementos y las percepciones extrasalariales, sino que se muestra como un dato global. No se puede indicar que las diferencias salariales estén asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por hombres y mujeres, puesto que es una Entidad feminizada con una presencia mayor de mujeres, 11, que de hombres, 4. Además, hay que tener en cuenta, que los dos únicos puestos de categoría inferior económicamente según el convenio, está ocupados por mujeres (personal de limpieza categoría 4 y auxiliar administrativa categoría 3), esto puede explicar esta diferencia de los datos macro, pero a continuación se realizará un análisis más exhaustivo sobre las retribuciones salariales.

Primero que habría que destacar que la Entidad cuenta con un convenio para regular las retribuciones salariales que está en vigor desde el 1 de abril del 2022. En dicho convenio se toma como referencias salariales las estipuladas en el convenio de acción social e intervención social. Anteriormente a la entrada de este convenio no existía una política clara salarial y desde su entrada en vigor a las personas se le aplicó el salario más positivo entre lo que cobraba históricamente o lo que estipulaba el nuevo convenio, por eso existen personas por encima del convenio salarial. Actualmente se encuentran 10 personas (7 mujeres y 3 hombres) por encima de convenio, porque se rigen por derechos antiguos adquiridos antes de la aplicación del convenio y 5 personas cobrando exactamente lo que dice el convenio (4 mujeres y 1 hombre).

Auditoria salarial categoría 0. Direcciones

Cabe destacar que hay bastante diferencia entre los salarios de ambas direcciones, pero es debido a que antiguamente la psicóloga estaba considerada como una categoría superior que a la de trabajo social, además lleva mucho más tiempo en la Entidad por lo que el complemento de antigüedad es superior. Las diferencias en los conceptos salariales son:

- La mujer psicóloga cobra en salario base un 26,35% más, debido a que su categoría salarial históricamente iba aparejada de una retribución salarial superior. Actualmente, con el nuevo convenio tendrían el mismo salario base.
- El hombre trabajador social cobra un 11,89% más en concepto de complementos históricos. Entendemos que los complementos fueron superiores en las categorías inferiores para compensar el salario total.
- El complemento de dirección es exactamente igual. Fue una decisión tomada cuando ya estaba el nuevo convenio y es lo establecido en este.
- La mujer psicóloga cobra un 75,47% más en complemento de antigüedad, pues lleva muchos más años en la Entidad.

Todo esto hace que la mujer de dirección cobre actualmente en total un 24,73% más que el varón. Señalar que ambas personas que ocupan los puestos de dirección están por encima del convenio que rige la Entidad. Son derechos históricos adquiridos, por ello es difícil reducir esta diferencia salarial. Además, la comparativa no es realmente adecuada, pues al entenderse como categorías diferentes en el convenio antiguo, habría que comparar las mismas categorías del convenio antiguo y las mismas categorías del convenio nuevo, que es lo que vamos a proceder actualmente.

Auditoria salarial categoría 1 convenio antiguo:

Se les aplica a 4 personas (3 mujeres y 1 hombre). Las cuatro tienen el mismo salario base y el mismo complemento histórico. La diferencia que encontramos sólo es en el complemento de antigüedad dependiendo de los trienios que cada persona lleve en la Entidad y que una mujer se le aplica el complemento de dirección. Las cuatro personas por encima del convenio de acción e intervención social.

Auditoria salarial trabajo social convenio antiguo:

Se les aplica a dos hombres y tienen el mismo salario base, el mismo complemento histórico y el mismo complemento de antigüedad, pues entraron al mismo tiempo a trabajar en la Entidad. La única diferencia es que uno de ellos cuenta con el complemento de dirección. Las dos personas están por encima del convenio de acción e intervención social.

Auditoria salarial educación social convenio antiguo:

Se les aplica a 3 mujeres. Las tres tienen el mismo salario base y la única diferencia es que una de ellas se le aplica menos trienios en el complemento de antigüedad. Las tres están por encima del convenio de acción e intervención social.

Auditoria salarial categoría 1 convenio nuevo:

Hay 3 mujeres y un hombre con este convenio. El salario base de las cuatro es exactamente el mismo. La única diferencia es que una mujer se le aplica el complemento de experiencia por llevar más de 3 años en la Entidad y otra mujer se le aplica el complemento de responsabilidad por la tarea que realiza como doctora de la Entidad.

Auditoria salarial categoría 2 convenio nuevo:

No existen personal en plantilla con esta categoría.

Auditoria salarial categoría 3 convenio nuevo:

Sólo hay una mujer en esta categoría y su salario está por encima de lo que establece las tablas salariales del convenio de acción e intervención social.

Auditoría salarial categoría 4 convenio nuevo:

Sólo hay una mujer en esta categoría y su salario es exactamente lo que establece las tablas salariales del convenio de acción e intervención social.

Como conclusión, no encontramos sesgo de género en la retribución salarial de la Entidad, aunque si hay diferencias entre las personas que se le aplica el convenio nuevo y las que se le aplica el convenio antiguo. Poco a poco está diferencia se irá eliminando con la renovación generacional de la plantilla.

3.2.9 Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

La Entidad ya contaba con un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo desde el 01 de enero de 2022. En el apartado "Vigencia" de dicho protocolo se establece que: "Entra en vigor conforme a lo previsto en el Plan de Igualdad de ANTARIS, a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad, a través de su exposición en reunión de equipo y de la pertinente aprobación por parte de la Comisión de Calidad y de la Junta Directiva de la Entidad. La fecha de entrada en vigor del Protocolo es el 01/01/2022 manteniéndose vigente durante cuatro años."

Aunque según el propio protocolo está vigente hasta el 01 de enero de 2026, la Comisión Negociadora de este II Plan de Igualdad ha estimado oportuno actualizar dicho Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo para vincularlo al II Plan de Igualdad. Se anexa dicho protocolo como anexo X.

3.2.10 Cuestionario para la plantilla

El cuestionario enviado a la plantilla de ANTARIS ha sido respondido por 13 personas (9 mujeres y 4 hombres) de un total de 15 trabajadores y trabajadoras, siendo 69,23% de las participantes mujeres y el 30,77% hombres. Ha sido cumplimentado por el 100% de los hombres de la plantilla y por el 81,81% de las mujeres.

La participación por tanto ha sido de un 86,66% sobre el total de la plantilla. En dicho cuestionario se les ha planteado a los trabajadores y trabajadoras de ANTARIS una serie de preguntas relacionadas con la promoción de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la Entidad y otros aspectos relacionados con el tema (Ver anexo XI). En estas preguntas tenían que valorar entre el 1 y el 4 el grado de veracidad de las afirmaciones, siendo 1 veracidad baja y siendo 4 veracidad alta. Los resultados sobre la conciliación laboral y familiar ya han sido analizados en dicho apartado. El resto de resultados son:

AFIRMACIÓN	MEDIA TOTAL	MEDIA MUJER	MEDIA HOMBRE
En la Entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3,69	3,56	4

La dirección de la Entidad está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad	3,92	3,89	4
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la Entidad en la actualidad	3,92	3,89	4
La selección de personal en la Entidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres	3,92	3,89	4
La formación que ofrece la Entidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo	3,92	3,89	4
A la hora de promocionar a puestos directivos la Entidad ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres	3,85	3,78	4
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre	3,92	3,89	4
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres	3,92	3,88	4
La Entidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo	3,50	3,25	4

Se puede apreciar que todas las medias están por encima del 3 sobre 4, por lo que son resultados se consideran positivos. La valoración más baja es el ítem “La Entidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo” con una valoración de 3.5 sobre 4. Aunque ya hay un protocolo de acoso sexual que se ha presentado a toda la plantilla en reunión de equipo, se volverá a explicar por si alguien de la plantilla no lo conoce exhaustivamente.

Aunque las puntuaciones se valoran muy positivamente, cabe destacar una diferencia por sexo, donde los hombres valoran siempre por encima que las mujeres. Habría que analizar el motivo, aunque en muchas ocasiones la única diferencia es que una mujer de 9 puntué 3 en vez de 4 y esto hace que baje la media.

Además, hay otras preguntas en el cuestionario que había que responder “si” o “no” y las respuestas han sido:

- La Entidad te ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad → 12 SI (8M y 4H) y 1 No (mujer)
- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en tu Entidad? → 13 SI (9M y 4H)
- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la entidad? → 13 SI (9 M y 4H)
- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la entidad? → 13 SI (9 M y 4H)

- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la entidad? → 10 No (6M y 4H) y 3 SI (3 M)

¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu Entidad?

- El sector y tipo de trabajo que se realiza en la Entidad es más demandado por mujeres que por hombres → 12 SI (8M y 4H) y 1 No (mujer)
- Por ser profesiones feminizadas → 12 SI (8M y 4H) y 1 No (mujer)
- Por discriminación hacia los hombres → 13 No (9 M y 4H)
- Por malas experiencias en contratación con hombres → 13 No (9 M y 4H)
- Los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos → 12 NO (8M y 4H) y 1 SI (mujer)
- Falta de perfiles con la formación requerida → 9 No (6M y 3H) y 4 SI (3M y 1 H)
- La entidad se inclina más por contratar mujeres por costumbre social → 13 No (9 M y 4H)

Respecto a las razones que justifiquen la feminización de la Entidad, la plantilla cree que los factores más relevantes son que las profesiones y el sector están feminizados.

Por último, mencionar que había otro apartado de respuesta abierta para poder expresar cualquier otra sensación al respecto:

- Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:
 - Hasta ahora las creo cubiertas
 - En este momento, y tras año comprometidas con la Igualdad, no se me ocurre ninguna.
 - Entiendo que están cubiertas las necesidades
 - Seguridad en el trabajo con perspectiva de género
 - Ninguna
 - Necesidad de presupuesto específico para igualdad. Seguir fomentando buenas practicas. Difusión del compromiso de la Entidad.
 - Potenciar espacios para mujeres, para descansar, desayunar, etc...
 - No se me ocurre ninguna
 - Mayor ocupación en los puestos directivos de mujeres
- Medidas que podría adoptar la Entidad para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:
 - Continuar en la misma línea
 - A nivel interno en referencia a la plantilla y organización no se me ocurre ninguna.
 - No a lugar
 - Adaptar el plan de seguridad
 - Flexibilidad horaria, cambio de turno, o prioridad para elección de turno, posibilidad de día de permiso retribuido o con la posibilidad de compensarlo en horas de trabajo.
 - Continuar como se está trabajando
 - Mención de nuestro PIAN en actos externos.
 - Potenciar más las actividades con y para mujeres.
 - Ninguna, la Entidad lleva trabajando en materia de igualdad muchos años

- Observaciones al formulario (frases literales):
 - Nada que añadir
 - Me ha parecido completo
 - Sector muy feminizado
 - Gracias y enhorabuena por la iniciativa.
 - No considero necesario que el personal que realiza labores de dirección y técnica, cumplimente dos formularios.
 - Ninguna
 - Tenemos mucho avanzado, pero pocas posibilidades de hacer estudios o programas por falta de tiempo y presupuesto
 - Favorecer contratos de 1

3.2.11 Cuestionario para la dirección

También se ha realizado un cuestionario para la dirección, que en nuestro caso sólo son dos personas, por un lado, la dirección de la sede de Dos Hermanas que es una mujer y por otro, la dirección de la Sede de Sevilla que es un hombre, ambos han contestado al cuestionario.

De forma general se observa que las direcciones si tienen claro la cultura de igualdad dentro de la Entidad, se sienten identificadas con la estrategia de la Entidad respecto a la perspectiva de género y difícilmente encuentran propuestas de mejoras en esta área. Destacar por ejemplo cuando se les preguntan por las necesidades o deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad, responden:

- Creo que están cubiertas
- La Entidad lleva trabajando mucho tiempo en este aspecto, siempre queda margen de mejora, pero desde mi punto de vista el equipo es referencia en Igualdad.

Ambas personas piensan que tanto hombres como mujeres pueden acceder con las mismas oportunidades a los puestos de dirección (Ver anexo XII).

Por último, destacar que la mujer tiene responsabilidades de cuidados tanto en descendencia como en ascendencia, mientras que el hombre no. Con las medidas del Plan de conciliación explicadas en el apartado anterior y definidas en el anexo VII “Plan de Conciliación”, se pretende facilitar la labor de dirección en este caso de la mujer, para que sea compatible con sus responsabilidades de cuidados.

3.2.12 Valoración de puestos de trabajo

En el apartado de “características de la plantilla” ya se hizo una clasificación por categoría profesional y se analizaba los puestos de trabajo.

Recordar que 73,33% de la plantilla se ubicaba en el grupo 1 donde se incluye las médicas, psicólogas, educadoras, trabajadores sociales y el puesto de gestión y contabilidad. Todas con autonomía en la organización de su área.

Fuera de estos puestos, sólo están 4 personas. Dos de ellas son las direcciones que asumen tareas de coordinación y representación. Las otras dos, son el puesto de auxiliar administrativa y el puesto de limpieza.

Mencionar que el Manual de Incorporación de personal de la Entidad que se revisa como mínimo cada dos años, también se analiza y se actualiza los perfiles de los puestos de trabajo. Se adjunta dichos perfiles como anexo XIII.

3.3. Áreas de Intervención: Objetivos y medidas.

AREA 0. Institucionalizar la integración de la perspectiva de género en la Entidad y garantizar su aplicación

Medida 1	
Área de actuación	Institucionalizar la integración de la perspectiva de género en la Entidad y garantizar su aplicación.
Medida	Diseñar el Presupuesto del II Plan de Igualdad de la Entidad
Objetivos	Disponer de un presupuesto específico para la implementación del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Entidad ANTARIS.
Acciones	Acción 1. Elaborar un presupuesto específico con carácter anual para la adecuada ejecución del Plan de Igualdad. Acción 2. Aprobar un presupuesto específico con carácter anual para la adecuada ejecución del Plan de Igualdad.
Personas beneficiarias	Stakeholders de ANTARIS (Grupos de interés)
Cronograma de implantación	Agosto-septiembre 2024
Responsable	Comisión de Planificación Económica de ANTARIS y Junta Directiva.
Tipo de medida	Transversal
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Gasto de personal.

Medida 2	
Área de actuación	Institucionalizar la integración de la perspectiva de género en la Entidad y garantizar su aplicación.
Medida	Designar a la Comisión de Igualdad como la responsable de igualdad en la Entidad.
Objetivos específicos	Garantizar que la Entidad cuente con una Comisión responsable de la igualdad de trato y oportunidades.
Acciones	<p>Acción 1. Designar a la Comisión de Igualdad como la encargada de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Entidad. Tendrá formación específica en la materia, gestionará el Plan, su implementación y supervisará sus contenidos. Informará a la Comisión de seguimiento y evaluación.</p> <p>Acción 2. Habilitar un correo electrónico que gestionará la Comisión de Igualdad para canalizar las incidencias relativas al Plan de Igualdad y al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.</p>
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Agosto-septiembre 2024
Responsable	Comisión negociadora y Comisión de seguimiento
Inicio	Tras la firma del Plan de Igualdad
Tipo de medida	Transversal
Prioridad	Alta

AREA 1. Acceso al empleo, selección, contratación y promoción

Objetivos cualitativos

- Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación, asegurando el acceso, la participación equitativa de mujeres y hombres en la Entidad, así como la reducción de los factores que perpetúan la segregación horizontal, para minimizar el impacto de género.
- Promover los procesos de selección de personas exentas de prejuicios de género en la Entidad.

- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales.

Objetivos cuantitativos

- Aumentar la presencia del género infrarrepresentado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

Medida 3	
Área de actuación	Acceso al empleo, selección, contratación y promoción.
Medida	Establecer junto a la RLPT, un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección, garantizando una composición mixta en los tribunales de selección con la presencia de más de una persona en cada fase del proceso de selección.
Objetivos que persigue	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el proceso de selección y contratación de personal, para garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Fijar un procedimiento estableciendo criterios (objetividad, transparencia, perspectiva de género) para la gestión en los procesos de reclutamiento y selección, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando la necesidad de incluir medidas de acción positiva en aquellos niveles profesionales que sea necesario. Los tribunales de selección tendrán una composición mixta en los que no sólo exista una persona en cada fase, permitiendo la variabilidad en su composición, evitando que la selección pueda contener sesgos de género y sean de carácter unipersonal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer cuatrimestre 2025
Responsable	Comisión de Igualdad, Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) del avance del diseño 2. Índice (%) de implementación 3. Difusión del procedimiento. 4. N^o de tribunales de selección mixtos compuestos, analizados por la comisión de seguimiento y evaluación en cada sesión que se reúna.

Medida 4	
Área de actuación	Acceso al empleo, selección, contratación y promoción.
Medida	Incorporación de actuaciones que supriman el sexismo y los estereotipos de género en los procesos de selección para combatir la segregación horizontal y vertical
Objetivos que persigue	Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en la selección y acceso a la Entidad.
Descripción detallada de la medida	<p>Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.</p> <p>En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la Entidad con la igualdad</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer cuatrimestre 2025
Responsable	Comisión de Igualdad y Comisión de Calidad.
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) de las ofertas revisada. 2. Índice (%) de implementación 3. Índice (%) de revisión de la denominación de los puestos de trabajo

Medida 5	
Área de actuación	Acceso al empleo, selección, contratación y promoción.
Medida	Establecer colaboraciones/comunicaciones con organismos o centros de formación para captar mujeres y/o hombres que quieran ocupar puestos en los que no exista su presencia o se encuentren infrarrepresentadas o infrarrepresentados.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.
Descripción detallada de la medida	Incrementar la presencia de hombres en los puestos feminizados y de mujeres en los masculinizados.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión de Igualdad – Dirección- Junta Directiva
Recursos asociados,	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de colaboraciones/comunicaciones establecidas 2. N.º de hombres y/o mujeres que se han incorporado por esta vía a puestos.

AREA 2. Formación

Objetivos cualitativos

1. Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
2. Conseguir que las personas trabajadoras tengan las mismas posibilidades de acceso a la formación.
3. Garantizar que las personas responsables de la selección tengan formación en igualdad entre mujeres y hombres.
4. Integrar el objetivo de la igualdad de género en los planes de formación, garantizando la participación de mujeres y hombres en acciones formativas de valor equivalente e impulsando una metodología de trabajo y una cultura basada en el principio de igualdad de género, estableciendo mecanismos para garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad de condiciones y sin discriminaciones.
5. Capacitar en materia de igualdad a las personas responsables de la implementación del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres, y a las personas que formen parte de la comisión de evaluación y seguimiento del mismo.

Objetivos cuantitativos

1. Aumentar las personas participantes de la formación.
2. Aumentar la difusión a la plantilla acerca de la formación a ser impartida.

Medida 6

Área de actuación Formación.

Medida	Elaboración e implantación del Plan de Formación Anual de la Entidad y su difusión a la plantilla.
Objetivos que persigue	Diseñar e implementar el Plan de formación, con perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a la formación. Garantizar que todo el personal conozca el plan de formación anual de la Entidad.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un plan de formación anual pactado con la RLT y difundirlo a toda la plantilla, a fin de promover su participación. Realizar previamente una encuesta de necesidades formativas para adecuar posteriormente la oferta formativa a las necesidades reales de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Marzo y abril de 2025, 2026, 2027 y 2028.
Responsable	Comisión de Igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> Índice (%) planes de formación elaborados, desagregado por sexo. Índice (%) personas notificadas desagregado por sexo.

Medida 7

Área de actuación	Formación.
Medida	Garantizar la formación en igualdad, diversidad, responsabilidad social, prevención del acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género, facilitando que se realice en horario laboral.
Objetivos que persigue	Formar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y en violencia de género. Garantizar la formación en perspectiva de género a las personas responsables de la selección de personal, a la comisión de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad para el cometido de sus funciones en relación a la implementación del mismo. La formación ofertada, impartida u organizada por la Entidad, en cualquiera de sus modalidades, se realizará preferentemente dentro del horario laboral.
Descripción detallada de la medida	Realizar diversas sesiones formativas, en la que se trabaje la igualdad, la diversidad, la equidad, la perspectiva de género, la responsabilidad social, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, detección y atención a víctimas de violencia de género, transversalidad y/o mainstreaming.

	Se facilitará la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desarrollando la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral, o bien de forma mixta, fuera y dentro de mismo o facilitando que tenga un formato telemático.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Marzo y abril de 2025, 2026, 2027 y 2028
Responsable	Comisión de Igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 2. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 3. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 4. Índice (%) sesiones formativas realizadas en horario laboral. 5. Índice (%) personas formadas en horario laboral, desagregado.

AREA 3. Condiciones de trabajo

Objetivos cualitativos

1. Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
2. Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria basada en el desempeño evitando discriminaciones por razón de sexo en las retribuciones.
3. Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Objetivos cuantitativos

1. Aumentar la calidad de la recogida de datos de las personas trabajadoras.
2. Aumentar la difusión a la plantilla acerca de las políticas retributivas de la entidad.

Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Eliminar la contratación temporal en favor de la contratación continuada de las personas de la plantilla.
Objetivos que persigue	Conseguir la disminución de la contratación temporal en la Entidad.
Descripción detallada de la medida	Promover la continuidad de las personas en la organización. Contratar a las mismas personas en proyectos consecutivos, promoviendo su estabilidad laboral dentro de la Entidad.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
Responsable	Direcciones de los centros - Junta Directiva
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	1. Índice (%) de personas recontratadas desagregado por sexo.

Medida 9	
Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Conversión de las jornadas parciales en completas.
Objetivos que persigue	Disminuir la contratación a tiempo parcial en la Entidad
Descripción detallada de la medida	La Entidad informará a la plantilla con jornada parcial de las vacantes a jornada completa, a través de medios de comunicación internos y se compromete a cubrir esos puestos con personal interno, antes de producirse contratación externa, sin perjuicio de la autonomía de la voluntad de las personas trabajadoras, y conforme a ella, de los derechos adquiridos a favor de una jornada a tiempo parcial y siempre que haya solicitudes al respecto. Se creará un registro de conversión de las jornadas parciales en completas desagregado por sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
Responsable	Junta Directiva

Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	1. Índice (%) personas con de jornada parcial convertidas en completas, desagregado por sexo.

Medida 10	
Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Protocolo de teletrabajo
Objetivos que persigue	La Entidad impulsará el teletrabajo, de manera voluntaria por la persona trabajadora en aquellos puestos donde sea posible y así se solicite
Descripción detallada de la medida	El protocolo se adaptará a la Entidad y a sus proyectos en función del centro y puesto de trabajo
Personas destinatarias	Toda la plantilla que pueda verse afectada
Cronograma de implantación	Marzo, abril, mayo y junio del 2026
Responsable	Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	1. Índice (%) realización del protocolo. 2. Índice (%) personas tele trabajando desagregado por sexo 3. Índice (%) puestos con modalidad teletrabajo

AREA 4. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivos cualitativos

1. Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
2. Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
3. Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
4. Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
5. Articular medidas que mejoren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre la plantilla de la Entidad.

6. Difundir las medidas y recursos existentes para una correcta conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Impulsar la corresponsabilidad entre el personal masculino de la entidad.

Objetivos cuantitativos

1. Aumentar la calidad de la recogida de datos de las personas trabajadoras.
2. Aumentar la difusión a la plantilla acerca de las medidas de conciliación de la Entidad.

Medida 11	
Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad.
Medida	Recogida de información respecto al uso de medidas de conciliación.
Objetivos que persigue	Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla. Aumentar la calidad de la recogida de datos de las personas trabajadoras. Contar con información a fin de ofrecer a la plantilla medidas de conciliación adecuadas, teniendo en cuenta sus responsabilidades familiares. Realizar un registro del número de hombres y mujeres que solicitan las medidas de conciliación y analizar el mismo de manera periódica. Elaborar un informe anual con las solicitudes de conciliación, las que han sido aceptadas y las que han sido denegadas (adjuntando motivos). La comisión de seguimiento y evaluación del PI revisará el cumplimiento de los permisos, excedencias y licencias de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Recopilar información acerca de las responsabilidades familiares de cada persona de la plantilla y de las medidas de conciliación efectivamente utilizadas, anualmente, desagregadas por sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Febrero y marzo del 2025, 2026, 2027 y 2028
Responsable	Comisión de calidad, direcciones de centros
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) archivos de datos 2. Índice (%) personas incluidas en los registros desagregadas por sexo

Medida 12	
Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad.

Medida	Comunicar a la plantilla el contenido del Plan de conciliación de la Entidad
Objetivos que persigue	Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir el Plan de Conciliación de la Entidad, informando a la plantilla acerca de las medidas disponibles para su uso en relación a lo establecido en el Estatuto de Trabajadores y Trabajadoras, el Convenio de Acción Social y las mejoras establecidas por la Entidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Noviembre 2024, 2025, 2026, 2027.
Responsable	Responsable de Igualdad – Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> Índice (%) comunicaciones emitidas Índice (%) personas notificadas desagregadas por sexo

Medida 13	
Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad.
Medida	Obtener información sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación de la plantilla y hacer un mapa de las medidas.
Objetivos que persigue	Mejorar las condiciones de trabajo del personal de la Entidad en lo que se refiere a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Descripción detallada de la medida	Incorporar ítems al cuestionario de clima laboral para recabar información del personal sobre sus necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el grado de satisfacción con las medidas existentes. Considerar y adoptar, en caso necesario, las actuaciones requeridas que correspondan.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Mayo y junio del 2026 y del 2028.
Responsable	Comisión de Calidad- Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Gasto de personal.

Área 5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos cualitativos

1. Promover la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo en la plantilla de la entidad.
2. Difundir, implementar y evaluar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
3. Implementar campañas de sensibilización, información y prevención acerca del acoso sexual, acoso por razón de sexo dirigidas al personal responsable y a la plantilla.
4. Consolidar el compromiso de la Entidad con la erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo.

Objetivos cuantitativos

1. Aumentar la calidad de la formación y difusión en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Aumentar la difusión a la plantilla acerca del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 14

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Difundir, implementar y evaluar el contenido del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Hacer partícipe a toda la plantilla del contenido del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la entidad. Prevenir, detectar y utilizar el procedimiento establecido para su denuncia y protección. Garantizar la formación necesaria para su implementación y evaluación.
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación a toda la plantilla en la que se detalle el contenido del plan y las acciones a implantar. Realizar un informe anual con los datos de los procesos realizados.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Noviembre 2024, 2025, 2026, 2027.
Responsable	Comisión de Igualdad (responsable del protocolo)- Comisión de calidad

Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> Índice (%) comunicaciones realizadas a la plantilla Índice (%) personas notificadas

AREA 6. Prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género

Objetivos cualitativos

- 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 las personas trabajadoras.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
- Definir reconocimientos médicos diferenciales del personal de la empresa.
- Sensibilizar e implementar campañas de información a la plantilla sobre PRL con perspectiva de género.
- Formar al personal responsable de la entidad y a las personas miembros de la comisión de evaluación y seguimiento del plan de igualdad sobre PRL con perspectiva de género.
- Analizar las bajas médicas y/o enfermedades de la plantilla con perspectiva de género.

Objetivos cuantitativos

- Detectar y prevenir posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras.

Medida 15	
Área de actuación	Prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género
Medida	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adoptarlas a las necesidades y especificidades de la plantilla.
Objetivos que persigue	Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

Descripción detallada de la medida	<p>Revisión de las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género. Se tendrá en cuenta, los riesgos específicos en el embarazo y la lactancia natural,</p> <p>Se vigilará que, si se produce una adaptación del puesto de trabajo por riesgo en situación de embarazo y lactancia natural o cualquier otra causa de necesidad para la salud de la trabajadora, no lleve asociado una disminución en sus retribuciones.</p> <p>Difusión a la plantilla del nuevo plan de prevención de riesgos laborales tras la incorporación de la perspectiva de género e información sobre los cambios realizados.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Octubre y noviembre 2024, 2025, 2026 y 2027.
Responsable	Comisión de Igualdad – Comisión de Calidad
Recursos asociados	Empresa de prevención de riesgos laborales.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) de evaluaciones revisadas 2. Índice (%) herramientas implementadas

Medida 16	
Área de actuación	Prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género.
Medida	Creación protocolo de protección del embarazo y lactancia específicos en la Entidad.
Objetivos que persigue	Evitar los riesgos o patologías que puedan afectar negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia y/o del feto o lactante, y que derivan directamente de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado
Descripción detallada de la medida	Creación de protocolo de protección de riesgos laborales a las trabajadoras en caso de embarazo y lactancia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Agosto, septiembre, octubre y noviembre del 2025
Responsable	Comisión de igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Empresa de prevención de riesgos laborales y gasto de personal.

AREA 7. Sensibilización, comunicación e imagen**Objetivos cualitativos**

1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la Entidad.
2. Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
3. Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.
4. Difundir el II Plan de Igualdad de la Entidad.
5. Formar en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje al personal responsable de la Entidad.

Objetivos cuantitativos

1. Detectar y prevenir posibles usos sexistas en el lenguaje de la organización.

Medida 17	
Área de actuación	Sensibilización, comunicación e imagen
Medida	Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del II Plan de Igualdad de ANTARIS y de otras acciones en materia de igualdad que se lleven a cabo.
Objetivos que persigue	Hacer partícipe a toda la plantilla del contenido del II Plan de Igualdad de la Entidad. Establecer los mecanismos necesarios para que produzca una información fluida en la Entidad en relación al Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación a toda la plantilla en la que se detalle el contenido del plan de Igualdad, Planes operativos, cronograma y las acciones a implantar.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Noviembre 2024, 2025, 2026 y 2027.
Responsable	Comisión de Igualdad – Comisión de Calidad- Comisión Comunicación.

Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) comunicaciones realizadas. 2. Índice (%) personas notificadas

Medida 18	
Área de actuación	Sensibilización, comunicación e imagen
Medida	Revisión de la comunicación interna y externa de la Entidad.
Objetivos que persigue	Transmitir una imagen igualitaria de la organización y utilizar un lenguaje inclusivo no sexista en toda la comunicación de la Entidad.
Descripción detallada de la medida	<p>Elaboración de un manual de lenguaje inclusivo para generalizar su utilización por parte del personal.</p> <p>Actualizar la comunicación y publicaciones de la Entidad para garantizar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</p> <p>Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, publicaciones, redes sociales...).</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión de Igualdad – Comisión de Calidad- Comisión de Comunicación.
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) comunicaciones revisadas 2. Índice (%) manuales creados 3. Número de publicaciones revisadas y actualizadas. 4. Número y tipo de cambios realizados. 5. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados

Medida 19

Área de actuación	Sensibilización, comunicación e imagen
Medida	Comunicación y mantenimiento del compromiso de la implantación de las medidas de igualdad en la Entidad.
Objetivos que persigue	Establecer acciones de comunicación para difundir el Plan de Igualdad, como un instrumento de valor añadido y de responsabilidad social, haciendo partícipes a las personas de la plantilla que integran la Entidad y al entorno externo en el que interactúa.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un plan de comunicación para la difusión del Plan de Igualdad. Publicación del PI en la web de la Entidad y en redes sociales, así como de los avances y acciones que se vayan desarrollando. Se facilitará la utilización del correo de la Comisión de Igualdad para recibir aportaciones, dudas, sugerencias, en relación con el plan y de las medidas de igualdad que se estén desarrollando. La Comisión de Igualdad será la responsable de impulsar y coordinar la implementación de medidas y ofrecer asesoramiento técnico necesario a las personas de la comisión de seguimiento y de evaluar el II PI.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Febrero y marzo 2025, 2026, 2027, 2028
Responsable	Comisión de Igualdad – Comisión de calidad- Comisión de Comunicación.
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) acciones de comunicación realizadas 2. Índice (%) aportaciones, dudas y/o sugerencias recibidas. 3. Se realizarán como mínimo 3 publicaciones al año

Medida 20	
Área de actuación	Sensibilización, comunicación e imagen
Medida	Acciones de colaboración en las campañas relacionadas con la igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo, contra la violencia de género y conciliación/corresponsabilidad.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla para la colaboración y participación en las campañas relacionadas con la igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, erradicación de la violencia de género y conciliación/corresponsabilidad.

Descripción detallada de la medida	Realizar campañas especiales del día internacional sobre la violencia de género (25 noviembre), del día de la mujer (8 de marzo) y del día de la conciliación y la corresponsabilidad (23 de marzo)
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Noviembre y marzo de la vigencia del Plan.
Responsable	Comisión de Igualdad – Comisión de calidad- Comisión de Comunicación
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	1. Índice (%) acciones de comunicación realizadas

AREA 8. Violencia de género.

Objetivos cualitativos

1. 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.
2. Promover la prevención y erradicación de la violencia de género en la plantilla de la entidad.
3. Implementar campañas de sensibilización, información y prevención acerca la violencia de género dirigidas al personal responsable.
4. Asegurar el derecho a la protección integral de las víctimas de violencia de género.
5. Consolidar el compromiso de la Entidad con la erradicación de la violencia de género.
6. Formar a las personas miembros de la comisión de seguimiento y evaluación en materia de violencia de género.

Objetivos cuantitativos

1. Detecciones de víctimas de violencia de género.
2. Intervenciones con mujeres víctimas de violencia de género

Medida 21

Área de actuación Violencia de género

Medida	Diseñar un protocolo de protección para víctimas de violencia de género en la plantilla.
Objetivos que persigue	Actuar contra la violencia de género en el entorno laboral. Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres Recopilar, difundir, aplicar y facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Elaboración e implementación de un protocolo de prevención y actuación específico ante la violencia de género para la plantilla. Difusión del protocolo a la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad y a la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de igualdad – Comisión de calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) protocolo creado 2. Índice (%) acciones de la campaña realizadas 3. Índice (%) personas participantes 4. Índice (%) acciones realizadas 5. Índice (%) medidas facilitadas

AREA 9. Retribuciones/Auditoría salarial.

Objetivos cualitativos

1. Garantizar la igualdad salarial entre las mujeres y hombres de la plantilla de la Entidad
2. Revisar y publicitar la política salarial de la Entidad entre la plantilla.
3. Prevenir desigualdades económicas entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo.
4. Consolidar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en las actuaciones de contratación y promoción

Objetivos cuantitativos

1. Detectar brecha salarial en la Entidad
2. Revisar convenio salarial desde la perspectiva de género
3. Analizar las contrataciones y promociones existentes en la Entidad

Medida 22	
Área de actuación	Retribuciones/Auditoría salarial
Medida	Elaborar el informe registro salarial y una auditoría salarial durante los años de vigencia del Plan de Igualdad, analizando los tipos de brecha salarial detectados.
Objetivos que persigue	Evitar desigualdades económicas entre hombres y mujeres en las categorías profesionales
Descripción detallada de la medida	Revisar registro salarial correspondiente a 2023 así como durante la vigencia del plan de igualdad y analizar cualquier tipo de brecha salarial realizando un plan de actuación que contenga medidas correctoras. Realizar auditoría salarial en cada año de vigencia del plan de igualdad o cuando se realice cualquier modificación en categorías, grupos de los convenios colectivos de aplicación en la empresa/empresa, donde se utilice para la VPT las herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad, o el que en aquel momento sea competente en la materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Abril, mayo del 2025, 2026, 2027 y 2028
Responsable	Área de contabilidad- Comisión de Igualdad – Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) acciones realizadas 2. Índice (%) medidas facilitadas

Medida 23	
Área de actuación	Retribuciones/Auditoría salarial
Medida	Política retributiva.

Objetivos que persigue	Revisar Convenio salarial. Evitar desigualdades económicas entre hombres y mujeres en las categorías profesionales.
Descripción detallada de la medida	Elaborar política retributiva en la que se defina su estructura salarial y revisión de complementos salariales que respondan a criterios neutros, objetivos y se subsanen inequidades detectadas. Se pondrá en conocimiento de la RLPT.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Septiembre y octubre del 2024, 2025, 2026 y 2027.
Responsable	Comisión de Igualdad – Comisión de calidad- Área de contabilidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) acciones realizadas 2. Índice (%) medidas facilitadas

Medida 24	
Área de actuación	Retribuciones/Auditoría salarial
Medida	Revisar los datos de contratación, de promoción y sus modalidades para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.
Descripción detallada de la medida	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento, para su análisis y propuesta de medidas, en su caso, la información sobre la contratación de mujeres y hombres, modalidades, transformaciones de contratos de tiempo parcial a tiempo completo, reducciones de jornada solicitadas y concedidas, desagregado por sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Abril, mayo del 2025, 2026, 2027 y 2028
Responsable	Comisión de Calidad- Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Gasto de personal.

AREA 10. Atención integral en función del género.**Objetivos cualitativos**

1. Garantizar una atención integral a mujeres con adicciones en situación de especial vulnerabilidad.
2. Incorporar la perspectiva de género en la intervención individual y grupal con los varones que acuden a los diferentes programas, a través de estrategias que cuestionen roles y estereotipos de género masculinos y su influencia en la adicción, violencia de género y uso de la prostitución.

Objetivos cuantitativos:

1. Identificar las necesidades específicas de mujeres que incrementan su vulnerabilidad para adaptar la intervención y evitar la victimización secundaria.
2. Diseñar manuales y protocolos específicos de intervención para mujeres.
3. Facilitar la formación de la plantilla en incorporación de perspectiva de género para intervenir con hombres.

Medida 25	
Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Elaboración de un registro con factores de vulnerabilidad por género en las mujeres para incorporarlo al historial clínico.
Objetivos que persigue	Mejorar la calidad de intervención en las mujeres atendidas teniendo en cuenta las dificultades derivadas de la socialización de género
Descripción detallada de la medida	Identificar los factores que incrementan la vulnerabilidad de las mujeres usuarias de los programas para adoptar la intervención terapéutica a sus necesidades específicas.
Personas destinatarias	Usuarias de los proyectos que desarrolla la Entidad
Cronograma de implantación	Primer trimestre del 2025, 2026, 2027 y 2028
Responsable	Comisión de Igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.

Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de factores identificados 2. Nº de intervenciones adaptadas 3. Nº de mujeres que se benefician de una intervención adaptada. 4. Grado de satisfacción de las usuarias de los proyectos.
----------------------------	--

Medida 26

Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Impartición del taller de empoderamiento para mujeres
Objetivos que persigue	Establecer un espacio terapéutico grupal para las mujeres con adicciones, fomentando la creación de redes entre ellas y facilitándoles las herramientas necesarias para fortalecer su autoestima, autonomía y la capacidad de tomar decisiones en todos los ámbitos de la vida.
Descripción detallada de la medida	Diseño y ejecución de un taller específico de empoderamiento para mujeres con adicciones. Se abordarán temas como la socialización de género, los estereotipos de género, roles y mandatos, la violencia de género, la salud, el pacto intragénero, la autoestima...
Personas destinatarias	Usuaris de los programas
Cronograma de implantación	Mayo y junio del 2025, 2026, 2027 y 2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de talleres impartidos al año. 2. Nº de participantes. 3. Grado de satisfacción de las participantes

Medida 27

Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Incorporación de la perspectiva de género en los talleres y actividades grupales desarrolladas en cualquier programa
Objetivos que persigue	Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los talleres y actividades grupales que se imparten.
Descripción detallada de la medida	Revisar los talleres y actividades grupales diseñados para garantizar que se ha incorporado la perspectiva de género

Personas destinatarias	Usuarías de los proyectos desarrollados por la Entidad
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión de Igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de actividades grupales revisadas. 2. Nº de talleres revisados.

Medida 28	
Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Establecimiento de medidas de acción positiva que faciliten la atención preferente para mujeres usuarias de los proyectos.
Objetivos que persigue	Facilitar el acceso a los proyectos y la adherencia al proceso terapéutico de las mujeres.
Descripción detallada de la medida	Identificar las barreras el acceso y los factores que dificultan sus procesos terapéuticos de las mujeres derivados del género. Establecer las medidas necesarias que eliminen o minimicen su impacto.
Personas destinatarias	Mujeres destinatarias de los proyectos
Cronograma de implantación	Primer trimestre del 2025, 2026, 2027 y 2028
Responsable	Comisión de Igualdad-Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de barreras de acceso identificadas. 2. Nº de factores identificados. 3. Nº de medidas de acción positiva implantadas. 4. Grado de satisfacción de las mujeres atendidas.

Medida 29	
Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Elaboración del Manual de Intervención con mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivos que persigue	<p>Facilitar a los equipos técnicos un marco de referencia y orientación para la detección e intervención con mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Establecer protocolos y procedimientos para la detección, valoración y gestión del riesgo en situaciones de violencia de género, con el objetivo de prevenir la revictimización y garantizar la seguridad de las mujeres.</p> <p>Sensibilizar al personal sobre la importancia de abordar la violencia de género respetando la autonomía de la mujer.</p> <p>Fomentar la coordinación y colaboración entre diferentes servicios y profesionales que intervienen en la atención a mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de garantizar una atención integral y coordinada.</p>
Descripción detallada de la medida	<p>Elaboración de Manual de Intervención con mujeres víctimas de violencia de género, donde se establecen los protocolos y procedimientos a seguir para garantizar la atención integral de las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Implantación del Manual.</p>
Personas destinatarias	Mujeres destinatarias de los proyectos de la Entidad.
Cronograma de implantación	Último cuatrimestre 2024
Responsable	Comisión de Igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) protocolo creado. 2. Número de casos de violencia de género detectados. 3. Número de derivaciones a otros recursos. 4. Número de seguimientos realizados. 5. Número de mujeres que abandonan el proceso de intervención.

Medida 30

Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Elaboración del protocolo de actuación con mujeres víctimas de trata.

Objetivos que persigue	<p>Establecer el procedimiento para la detección, valoración y gestión del riesgo en mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual.</p> <p>Difundir entre el equipo técnico la guía de recursos para mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual</p> <p>Fomentar la coordinación y colaboración entre diferentes servicios y profesionales.</p>
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un procedimiento de detección y actuación con víctimas de trata, que garantice su seguridad. Coordinación y derivación con la Red específica.
Personas destinatarias	Mujeres usuarias de los proyectos
Cronograma de implantación	Último cuatrimestre 2025
Responsable	Comisión de Igualdad.- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) protocolo creado. 2. Número de casos detectados 3. Número de derivaciones a otros recursos. 4. Número de seguimientos realizados.

Medida 31	
Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Elaboración del protocolo de actuación con mujeres embarazadas usuarias de los proyectos
Objetivos que persigue	Establecer las medidas necesarias para el acompañamiento a mujeres embarazadas usuarias de los proyectos de ANTARIS
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un procedimiento de detección e intervención con mujeres usuarias de los proyectos de la Entidad embarazadas, definiendo el itinerario de acompañamiento en función de la decisión tomada por la mujer. Coordinación y derivación con otros recursos.
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas usuarias de los proyectos de ANTARIS
Cronograma de implantación	Último cuatrimestre 2026
Responsable	Comisión de Igualdad ANTARIS

Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice (%) protocolo creado 2. Nº mujeres acompañadas 3. Nº mujeres derivadas a otros recursos 4. Grado de satisfacción de las mujeres atendidas

Medida 32	
Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Difusión del perfil de las mujeres atendidas para dar a conocer su situación de vulnerabilidad e invisibilidad a la Administración, organismos sociales, sanitarios y el resto de entidades que intervienen con ellas.
Objetivos que persigue	Dar a conocer las necesidades específicas de las mujeres atendidas, para que la administración y otras entidades establezcan las medidas necesarias que dar respuestas a dichas necesidades.
Descripción detallada de la medida	Informar sobre el perfil de las mujeres atendidas para dar a conocer su situación de vulnerabilidad a la Administración, organismos sociales, sanitarios y el resto de entidades que intervienen con ellas. A través de reuniones específicas o de coordinación.
Personas destinatarias	Administración, organismos sociales, sanitarios y otras de entidades
Cronograma de implantación	Abril, mayo del 2025, 2026, 2027 y 2028
Responsable	Comisión de Igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de informes del perfil difundidos. 2. Nº de reuniones para la difusión del perfil.

Medida 33	
Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Establecimiento de mecanismos de coordinación a nivel técnico de aquellos recursos implicados en la atención de mujeres en situación de vulnerabilidad, tanto con Entidades privadas como con Administraciones Públicas.
Objetivos que persigue	Establecer coordinaciones con los recursos para garantizar una atención integral.

	Establecer protocolos de coordinación y seguimiento con otras entidades
Descripción detallada de la medida	Facilitar la coordinación técnica con aquellos recursos implicados en la atención de mujeres con adicciones, que garantice el conocimiento de sus necesidades y se establezcan las medidas necesarias para garantizar una adecuada intervención.
Personas destinatarias	Mujeres usuarias de los proyectos
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión de Igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de entidades con las que se establece la coordinación técnica. 2. Nº de mujeres beneficiarias de la coordinación. 3. Nivel de satisfacción de las mujeres atendidas.

Medida 34	
Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Formación de la plantilla en incorporación de perspectiva de género para intervenir con hombres.
Objetivos que persigue	Dotar a los equipos técnicos de las estrategias de intervenciones necesarias para intervenir con perspectiva de género con los hombres destinatarios de los proyectos.
Descripción detallada de la medida	Facilitar la formación necesaria para que los equipos técnicos incorporen en su modelos de intervención terapéutica con hombres la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Hombres usuarios de los proyectos de la Entidad
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión de Igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de formaciones realizadas. 2. Nº de personas que participan en las formaciones. 3. Grado de satisfacción de las personas que han participado.

Medida 35

Área de actuación	Atención integral en función del género.
Medida	Impartición de talleres de deconstrucción de la masculinidad hegemónica con hombres usuarios de los proyectos de la Entidad.
Objetivos que persigue	Cuestionar el modelos de masculinidad hegemónico, para incorporar cambios personales.
Descripción detallada de la medida	Diseño e impartición de una intervención grupal con hombres para facilitar el análisis de la socialización diferenciada por género y el cuestionamiento del modelo de masculinidad hegemónica. Abordaje de la relación con el consumo y la violencia de género.
Personas destinatarias	Usuarios destinatarios de los proyectos de la Entidad
Cronograma de implantación	Marzo y abril del 2025, 2026, 2027 y 2028
Responsable	Comisión de Igualdad- Comisión de Calidad
Recursos asociados	Gasto de personal.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 4. Nº de talleres realizados. 5. Nº de hombres que participan los talleres. 6. Grado de satisfacción de los hombres que han participado.

4. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN

El seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la Entidad, obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en ANTARIS.

El seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada, donde la Comisión de Igualdad de ANTARIS se reunirá para realizar el seguimiento una vez al mes y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Además, la Comisión negociadora del Plan de Igualdad compuesta por representante de la Entidad y representante de la plantilla, se convierte en la Comisión de Seguimiento y recibirá información sobre el seguimiento mensual que realice la Comisión de Igualdad. En caso de que sea necesario una modificación del II Plan de Igualdad, se necesitará acuerdo por unanimidad de la Comisión de seguimiento y se expondrá también a toda la plantilla en las reuniones de consenso de ANTARIS. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

5. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Con la ayuda del organigrama, se elaborarán Planes Operativos anuales de este II Plan de Igualdad que serán evaluados por la Comisión de seguimiento y evaluación y se realizará un informe que se presentarán en la reunión de consenso existentes de toda la plantilla.

Estas evaluaciones anuales nos permitirán saber si se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción, si hay retrasos importantes, si han existido incidencias, como se han solucionado las incidencias existentes, que obstáculos nos estamos encontrando, si existen nuevas necesidades, si las personas se están implicando en el proceso, si ha existido resistencia, si los recursos han sido suficiente, etc.

Finalizada la vigencia del II Plan de Igualdad al completo, se realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de seguimiento y evaluación. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en

cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y evaluación y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad.

Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del III Plan de Igualdad de ANTARIS.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico de Género que sirvió de base para la redacción de este II Plan de Igualdad.

Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

Sevilla a 28 de junio de 2024

Firmas:

En representación de la Entidad

En representación de la plantilla

6. ANEXOS:

ANEXO I. Compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades.

ANEXO II. Carta a las personas trabajadoras.

ANEXO III. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora.

ANEXO IV. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

ANEXO V. Ficha de identificación de la Entidad.

ANEXO VI. Stakeholders o grupo de interés.

ANEXO VII. Plan de conciliación ANTARIS

ANEXO VIII. Formación plantilla ANTARIS

ANEXO IX. Registro salarial

ANEXO X. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo ANTARIS

ANEXO XI. Cuestionario Plantilla.

ANEXO XII. Cuestionario Dirección

ANEXO XIII. Perfiles puestos de trabajo ANTARIS

ANEXO XIV. Cronograma

ANEXO XV. Acta aprobación Diagnóstico y Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ANEXO XVI. Acta aprobación II Plan de Igualdad ANTARIS

ANEXO XVII. Acta constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación

ANEXO XVIII. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación

ANEXO XIX. Certificación de cotejo y concordancia documentación presentada para el registro del II Plan de Igualdad DE ANTARIS