

Plan de Igualdad



Foto: Burgos Acoge.

Elaborado por Clara Magariño Manero

Burgos, diciembre de 2018

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Objetivos y vigencia.....	4
3. Medidas y acciones	5
3.1. Compromiso con la igualdad	6
(1) <i>Inclusión de la igualdad de género en la gestión y fines estratégicos de la entidad.....</i>	<i>6</i>
(2) <i>Desagregación de datos por sexo y utilización del género como variable de análisis.....</i>	<i>8</i>
(3) <i>Designación de una persona responsable en el equipo en temas de género que coordine la puesta en marcha del Plan</i>	<i>9</i>
3.2. Situación de mujeres y hombres en la organización	10
(4) <i>Elaboración de una estrategia de recursos humanos desde una perspectiva de género e inclusiva.....</i>	<i>10</i>
(5) <i>Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Voluntariado con perspectiva de género</i>	<i>11</i>
(6) <i>Revisión del organigrama y de la descripción de funciones de cada puesto.....</i>	<i>14</i>
3.3. Acceso a la organización. Reclutamiento y selección.....	15
(7) <i>Realización de un análisis de género de los procesos de reclutamiento y selección</i>	<i>15</i>
(8) <i>Reclutamiento de personas con experiencia en igualdad de género</i>	<i>16</i>
3.4. Formación continua.....	17
(9) <i>Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Formación colectivo.....</i>	<i>17</i>
(10) <i>Fijación y puesta en marcha de objetivos de formación individuales para cada persona miembro del equipo.....</i>	<i>18</i>
3.5. Horizontalidad.....	19
3.6. Política retributiva.....	19
3.7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	20
3.8. Salud laboral.....	20
(11) <i>Prevención de acoso sexual o por razón de sexo.....</i>	<i>20</i>
(12) <i>Incorporación de medidas de protección contra la violencia de género.....</i>	<i>22</i>
3.9. Acciones en el área de comunicación interna y externa	22
(13) <i>Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.....</i>	<i>22</i>
(14) <i>Diseño y puesta en marcha de un mecanismo de sugerencias y quejas.....</i>	<i>24</i>
4. Sistema de seguimiento y evaluación.....	26
5. Calendario	29
6. Presupuesto.....	29
7. Equipo responsable del Plan de Igualdad y firmas.....	30

1. Introducción

La asociación Burgos Acoge se constituyó formalmente en el año 1993 como entidad privada y sin ánimo de lucro. Burgos Acoge nace por iniciativa de un grupo de personas sensibilizadas ante el hecho migratorio y preocupadas por las condiciones de acogida de las personas inmigrantes. Miembro de la federación de ámbito estatal Red Acoge, y de la Federación Regional Castilla y León Acoge, Burgos Acoge viene realizando una importante tarea de promoción e integración social de las personas inmigrantes, en coordinación y colaboración permanente con instituciones públicas y privadas.

Burgos Acoge tiene como misión trabajar para corregir las situaciones de desventaja de las personas migrantes, defender sus derechos y denunciar las situaciones de discriminación y las injusticias. El ámbito territorial en el que la asociación realiza principalmente sus actividades comprende la ciudad y la provincia de Burgos.

Forman parte de la asociación un total de:

- 13 personas contratadas, 12 mujeres y 1 hombre (datos a diciembre de 2018)
- 66 personas voluntarias, 44 mujeres y 22 hombres (datos del 2018)
- 18 personas socias,¹ 15 mujeres y 3 hombres (datos del 2018)
- 87 personas colaboradoras,² 54 mujeres y 33 hombres (datos del 2018)

El número de personas inmigrantes atendidas por Burgos Acoge en el año 2017 fue de 1.592, 897 mujeres y 695 hombres.

Burgos Acoge ha puesto en marcha voluntariamente un proceso de integración consciente de la igualdad de género en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de la entidad a través de un diagnóstico de situación actual (*Anexo 1. Informe de diagnóstico previo al plan de igualdad*). Para su elaboración se realizaron actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la entidad, información que fue completada con un análisis documental y con entrevistas al equipo técnico, a personal voluntario y a miembros de la Junta Directiva, todo ello según a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con las conclusiones del diagnóstico se han planteado unos objetivos de mejora, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico ha detectado déficit. En base a estos objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliarlos y conseguir una igualdad efectiva en Burgos Acoge.

¹ Según los Estatutos de Burgos Acoge, son socios aquellos miembros de la Asociación que participan activa y regularmente en las actividades de la Asociación y/o se hallan incardinados en alguna de las Comisiones de Trabajo y asisten de modo continuado a las Asambleas Generales.

² Según los Estatutos de Burgos Acoge, son colaboradores aquellos miembros de la Asociación que participan de forma esporádica en las actividades de la Asociación o que, sin participar activamente en las actividades de la misma, aportan medios económicos para su realización.

2. Objetivos y vigencia

El Plan de Igualdad tiene el siguiente **objetivo general**:

- Promover que el principio de igualdad de género sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento diario de la asociación como en la consecución de sus fines estatutarios.

Además, el Plan de Igualdad tiene los siguientes **objetivos específicos**:

- Revisar o desarrollar distintos aspectos de la gestión y fines estratégicos de la entidad (Estatutos, Plan Estratégico, Plan de Voluntariado, Estrategia de Recursos Humanos, Plan de Formación) desde una perspectiva de género e incluyendo la promoción de la igualdad como objetivo.
- Recoger y presentar datos desagregados por sexo de manera sistemática y utilizar el género como variable de análisis.
- Elaborar y aplicar un protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.
- Utilizar sistemáticamente un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la entidad.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la entidad, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para los usuarios y usuarias.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas y acciones incluidas, se determina un plazo de **vigencia** de 3 años a contar desde su firma (de abril 2019 a marzo 2022).

Pasados los 3 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad. En el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

3. Medidas y acciones

En este apartado se exponen las medidas y acciones acordadas en cada área para corregir las desigualdades señaladas en el informe de diagnóstico.

Áreas de actuación	Nº	Acciones
Compromiso con la igualdad	1	Inclusión de la igualdad de género en la gestión y fines estratégicos de la entidad
	2	Desagregación de datos por sexo y utilización del género como variable de análisis
	3	Designación de una persona responsable en el equipo en temas de género que coordine la puesta en marcha del Plan
Situación de mujeres y hombres en la organización	4	Elaboración y aplicación de una estrategia de recursos humanos desde una perspectiva de género e inclusiva
	5	Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Voluntariado con perspectiva de género
	6	Revisión del organigrama y de la descripción de funciones de cada puesto
Acceso a la organización. Reclutamiento y selección	7	Realización de un análisis de género de los procesos de reclutamiento y selección
	8	Reclutamiento de personas con experiencia en igualdad de género
Formación continua	9	Elaboración y puesta en marcha de un plan de formación colectivo
	10	Fijación y puesta en marcha de objetivos de formación individuales para cada persona miembro del equipo
Horizontalidad	No hay medidas en esta área.	
Política retributiva	No hay medidas en esta área.	
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	No hay medidas en esta área.	
Salud laboral	11	Prevención de acoso sexual o por razón de sexo
	12	Incorporación de medidas de protección contra la violencia de género
Comunicación interna y externa	13	Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista
	14	Diseño y puesta en marcha de un mecanismo de sugerencias y quejas

3.1. Compromiso con la igualdad

(1) Inclusión de la igualdad de género en la gestión y fines estratégicos de la entidad

Fecha de inicio y de finalización	Abril 2019 - diciembre 2021 (Revisión de los estatutos de enero a junio 2020)
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Incluir la promoción de la igualdad de género como objetivo en la planificación estratégica de la asociación• Revisar o desarrollar desde una perspectiva de género los documentos clave de la entidad, asegurando la coherencia entre ellos.• Participar como entidad en campañas, eventos, procesos y redes clave relacionados con el feminismo y la promoción de la igualdad de género que se realicen en Burgos.
Descripción de medidas	<p>Organización de una/s jornada/s de reflexión sobre la misión, visión y objetivos de Burgos Acoge (recogidas en los estatutos de la asociación), incluyendo en el debate a las cuatro categorías que conforman Burgos Acoge: el personal contratado, el personal voluntario, las personas colaboradoras y los/as socios/as; y a los usuarios y usuarias. Se podrá hacer por etapas, implicando a cada categoría de la manera que se considere oportuno en cada etapa. En estas jornadas, se valorará de qué manera incluir la igualdad de género en los fines de la entidad.</p> <p>Con las conclusiones de la/s jornada/s, se pasará a la revisión de los Estatutos de la asociación para incluir especificaciones relativas a la igualdad de género, tanto en la forma (lenguaje inclusivo y no sexista) como en el contenido.</p> <p>El siguiente paso será la elaboración del nuevo plan estratégico de la organización desde una perspectiva de género e incluyendo entre sus objetivos la promoción de la igualdad de género. Para asegurarse de que la integración de género se hace de manera transversal, y que además se incluye una línea de trabajo con acciones específicas de promoción de la igualdad, la entidad deberá designar a una persona responsable de este tema (interna o externa).</p> <p>En la elaboración del plan se implicará también a todas las categorías que conforman Burgos Acoge, para que sea lo más participativo posible. Quizás las consultas con alguna de las categorías podrían hacerse a la vez para el plan y para la misión, visión y objetivos.</p> <p>Cada vez que se revise y apruebe un nuevo documento, se asegurará la coherencia con el resto de documentos estratégicos de la entidad vigentes y con el contenido de la página web y las redes sociales.</p> <p>Un paso más allá, será la participación activa o la coorganización de Burgos Acoge como entidad en campañas, eventos, procesos y redes</p>

	<p>clave relacionados con el feminismo y la promoción de la igualdad de género que se realicen en Burgos (ya se hace de manera informal, y, a menudo, a título individual). Sobre todo, en aquellos eventos en los que se promocióne la igualdad y la integración de las personas migrantes al mismo tiempo. Además, se recogerá de manera más sistemática la participación en y la organización en este tipo de actividades por parte del equipo.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación.</p>	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estatutos revisados con perspectiva de género en los que se incluye la promoción de la igualdad como objetivo en junio de 2020. • Plan Estratégico desarrollado, en el que se integra el género de manera transversal, y en el que se incluye una línea de trabajo con acciones específicas de promoción de la igualdad en marzo de 2020. • Número de eventos y campañas relacionados con el feminismo y la promoción de la igualdad de género organizados en Burgos en el que Burgos Acoge participa o coorganiza cada año de vigencia del plan (2019, 2020, 2021, 2022). • % (desagregado por sexo) de personal contratado, de personal voluntario, de personas colaboradoras, de /as socios/as, y de usuarios/as que han participado en la revisión o desarrollo de documentos estratégicos - Listas de participantes de las Jornadas de reflexión, y encuesta realizada en febrero de 2022. • % (desagregado por sexo) de personal contratado, de personal voluntario, de personas colaboradoras, de /as socios/as, y de usuarios/as que conoce que la igualdad de género es un aspecto fundamental de Burgos Acoge - Encuesta realizada en febrero de 2022.
<p>Persona/s responsable/s</p>	<p>Sonia Rodríguez Cobos, con el apoyo de todo el equipo técnico y de la Junta Directiva.</p>
<p>Personal participante</p>	<p>El personal contratado, y una representación del: personal voluntario, las personas colaboradoras, los/as socios/as y los/as usuarios/as.</p>
<p>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</p>	<p>Se solicitó una subvención a la Fundación Botín, para apoyar estos procesos, pero ha sido denegada.</p> <p>No hay un presupuesto definido para esta acción, pero en el presupuesto anual de Burgos Acoge se incluirán la organización de jornadas de reflexión y la participación y organización de eventos que promuevan la igualdad.</p> <p>Se podrá incluir alquiler de salas, transporte, comida, material de</p>

	papelería, proyector, impresiones, facilitación, etc.
--	---

(2) Desagregación de datos por sexo y utilización del género como variable de análisis

Fecha de inicio y de finalización	De abril a diciembre 2019 - para la revisión de herramientas. Sin fecha de fin para su aplicación.
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Desagregar por sexo de manera sistemática todos los datos que se recojan o produzcan en los distintos departamentos de Burgos Acoge Utilizar el género como variable de análisis en todos los estudios o documentos clave que produzca Burgos Acoge, interrelacionándolo con el resto de variables que se utilicen
Descripción	<p>Revisión de todas las herramientas existentes de recogida de datos para desagregarlas por sexo en los distintos departamentos de Burgos Acoge (gestión, recursos humanos, vivienda, refugio, laboral, jurídico, voluntariado, etc.), incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> todos los registros del personal, para las 4 categorías que conforman Burgos Acoge: personal contratado, al personal voluntario, a los/as socios/as, a las personas colaboradoras y a los/as usuarios/as todos los datos que se recogen para las memorias anuales (consultas recibidas por departamento, personas alojadas, personas en el programa de refugio, personas que participan en el programa de aprendizaje de la lengua, etc.) <p>Una vez que se disponga de todos esos datos desagregados, se utilizarán para analizar las diferentes tendencias en la organización a todos los niveles desde una perspectiva de género.</p> <p>En las memorias de actividad anuales, además de desagregar los datos sobre los/as usuarios/as por sexo en todas las categorías, se utilizará el género como variable de análisis, interrelacionándolo con el resto de variables. Se hará lo mismo para cualquier otro estudio o documento importante que produzca Burgos Acoge.</p>
Mecanismos de seguimiento y evaluación	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Memorias anuales de 2019, 2020 y 2021 presentan datos desagregados por sexo, y análisis con perspectiva de género por cada categoría Bases de datos de recursos humanos presentan datos desagregados por sexo a partir de 2020.
Persona/s responsable/s	Rosa Escolar Campo - para la revisión de herramientas del área de gestión (incluyendo las herramientas para la elaboración de las memorias anuales y las herramientas de recursos humanos), y para

	<p>realizar el análisis con perspectiva de género en las memorias anuales.</p> <p>Belén Magariño Manero, para apoyar en la realización del análisis con perspectiva de género</p>
Personal participante	Todo el equipo técnico, para la recogida de datos.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	No se necesita un presupuesto específico, pero sí añadir esta tarea a la descripción de funciones de todo el equipo técnico.

(3) Designación de una persona responsable en el equipo en temas de género que coordine la puesta en marcha del Plan

Fecha de inicio y de finalización	Abril 2019
Objetivo de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Nombrar a una persona responsable en el equipo en temas de género y desarrollar sus funciones en esta área.
Descripción de medidas	<p>Designación de una persona en el equipo responsable en igualdad de género. Esta persona desarrollará, en colaboración con el equipo, una lista de nuevas funciones que se incorporarán a la descripción de su puesto. Entre otras funciones, se deberá incluir la de coordinar la puesta en marcha del plan de igualdad. Se valorará la pertinencia de bien incrementar su jornada, bien reducir una parte de sus funciones actuales, para acomodar las nuevas funciones.</p> <p>Se informará a todo el personal contratado, personal voluntario, y la Junta Directiva de esta designación, para que le puedan dirigir sus dudas y sugerencias.</p> <p>De momento no se considera la creación de un área de trabajo específica en igualdad de género, como actualmente existe en la Red Acoge.</p>
Mecanismos de seguimiento y evaluación	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Descripción de funciones de la persona nombrada como responsable en igualdad de género actualizada en abril 2019.
Persona/s responsable/s	Belén Magariño Manero
Personal participante	Todo el equipo técnico
Medios y materiales previstos para la	No se necesita un presupuesto específico, pero sí añadir esta tarea a la descripción de funciones de la persona nombrada como

realización de la acción	responsable en igualdad de género.
--------------------------	------------------------------------

3.2. Situación de mujeres y hombres en la organización

(4) Elaboración de una estrategia de recursos humanos desde una perspectiva de género e inclusiva

Fecha de inicio y de finalización	<p>De enero a junio de 2020 para la realización del análisis DAFO y la elaboración de la estrategia.</p> <p>De julio a diciembre de 2020 para la elaboración del manual de acogida.</p>
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la estrategia de recursos humanos desde una perspectiva de género e inclusiva
Descripción	<p>Elaboración de una estrategia de recursos humanos. El primer paso será realizar un análisis DAFO: valorando las <u>D</u>ebilidades y <u>F</u>ortalezas del equipo, y las <u>A</u>menazas y <u>O</u>portunidades existentes. En base a este análisis de situación, la estrategia deberá fijar unos objetivos en cuanto al crecimiento del equipo, tendente a estabilizar los puestos más inestables. Esta estrategia deberá fijar la igualdad y la diversidad de la plantilla como objetivos de reclutamiento.</p> <p>La estrategia de gestión de recursos humanos tendrá en cuenta las especificidades de una estructura horizontal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por ejemplo, deberá incluir cómo se hace el cuidado y acompañamiento del personal, ya que no existe la figura de supervisor/a, pero es necesario para prevenir el “burnout”, muy frecuente en organizaciones de acción social. • También deberá establecerse un sistema para realizar evaluaciones de desempeño anual del personal (al no haber jerarquías se puede buscar la mejor fórmula para ello, por ejemplo: cada persona es evaluada por otras dos, y evalúa a su vez a dos personas, etc.). <p>Además, el proceso de acogida del nuevo personal debería formalizarse, empezando por la organización de una inducción formal, donde el nuevo personal pueda leerse documentos claves de la organización y entrevistarse con todas las áreas, para permitirle conocer bien la organización y participar de su horizontalidad. Se deberá revisar el manual de acogida para nuevos/as trabajadores/as (hasta ahora se distribuía solo el manual de acogida para personal voluntario). Este manual deberá incluir un apartado específico sobre el Plan de Igualdad, que refleje los ejes de actuación y objetivos a alcanzar. También se le podría asignar “un/a mentor/a” durante el período de prueba, para que acompañe a esa persona en el proceso de integración, establezca con ella sus objetivos del período de</p>

	<p>prueba y evalúe si se han alcanzado.</p> <p>Finalmente, la estrategia deberá recoger por escrito las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes.</p>
Mecanismos de seguimiento y evaluación	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de recursos humanos actualizada que fija la igualdad y la diversidad de la plantilla como objetivos de reclutamiento. Junio 2020. • Nº de personas contratadas por la entidad en 2019, 2020 y 2021, desagregadas por sexo, origen, edad, religión, nacionalidad. • Manual de acogida actualizado con apartado sobre el Plan de Igualdad. Diciembre 2020. • % de nuevos trabajadores/as informados/as del compromiso por la igualdad de la entidad través del manual de acogida del total de las nuevas incorporaciones - Encuesta realizada en febrero de 2022.
Persona/s responsable/s	<p>Rosa Escolar Campo y Susana Obregón Casas - para la realización del análisis DAFO y la elaboración de la estrategia.</p> <p>Nuria Revilla Gómez, María Concepción Lazcano Rodríguez y Virginia Ruiz Villamor - para la elaboración del manual de acogida.</p>
Personal participante	Todo el equipo técnico, y las personas miembros de la Junta Directiva
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	No se prevé un presupuesto específico, pero sí añadir estas tareas a la descripción de funciones de las personas a cargo de la medida.

(5) Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Voluntariado con perspectiva de género

Fecha de inicio y de finalización	De abril a septiembre 2019 - para el diagnóstico y la elaboración del plan. Aplicación a partir de enero de 2020.
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizar los distintos aspectos estratégicos y de gestión del personal voluntario de Burgos Acoge en un Plan de Voluntariado con perspectiva de género
Descripción de medidas	Realización de un diagnóstico del voluntariado en la entidad, que incluya, entre otras cosas, las características del mismo (edad, sexo, ocupación, formación, nacionalidad, etc.), tipo de funciones y áreas en las que el personal voluntario colabora, grado de satisfacción con distintas facetas y procesos, grado de participación en formaciones, etc. El análisis deberá hacerse con perspectiva de género, valorando si hay sectores o funciones feminizados o masculinizados y por qué. También deberá analizarse la relación de las personas voluntarias con

los distintos departamentos y viceversa, y cuáles son las necesidades de voluntariado de los distintos departamentos (el proceso de (re)definición de las necesidades de voluntariado ya ha comenzado).

La elaboración del Plan de Voluntariado tiene que ser un proceso participativo, en el que participen el equipo técnico, una representación diversa del personal voluntario y una representación diversa de los/as usuarios/as que están más en contacto con personal voluntario. En este proceso se formalizarán los distintos aspectos estratégicos y de gestión del personal voluntario que, en algunos casos, ya se están aplicando.

El Plan puede incluir los siguientes apartados:

- Objetivos del plan
- Captación de voluntarios/as. Una vez definidas las necesidades de voluntariado que se tienen en las distintas áreas, se puede elaborar una estrategia de captación acorde a esas necesidades, que incluya qué tipo de perfiles pueden cubrir mejor esas necesidades, cómo encontrar las personas que encajen con esos perfiles, y el proceso de selección (incluyendo el alta en la base de datos). Esta estrategia deberá fijar la igualdad y la diversidad de la “plantilla” de voluntarios/as como objetivos. También se reflexionará sobre beneficios para el personal voluntario que se consideren oportunos, como por ejemplo una ayuda para el transporte.
- Acogida de voluntarios/as. El proceso de acogida debe incluir indicaciones de cómo va a hacerse la presentación de la asociación, del equipo, de la sede y del resto de personal voluntario y una revisión del manual de acogida que se entrega a las personas voluntarias. Este manual deberá incluir un apartado específico sobre el Plan de Igualdad, que refleje los ejes de actuación y objetivos a alcanzar. Se puede desarrollar también un código de conducta o código ético sobre los principios de comportamiento que se espera de las personas voluntarias, y que incluirá principios relativos a la igualdad de género.
- Plan de formación de voluntarios/as. Reflexionar sobre la pertinencia de organizar anualmente una formación básica obligatoria para todo el voluntariado que se ha incorporado ese año. En esa formación, además de dar a conocer las distintas áreas de trabajo, incluirá temáticas específicas sobre el voluntariado y sobre género e igualdad. También se incluirán formaciones para detectar, prevenir e intervenir en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y en protección de menores, que debería ser obligatoria para todo el personal que intervenga de una manera u otra con menores (vivienda, refugio, apoyo escolar, escuela de verano). Otro aspecto a incorporar es una estrategia sobre cómo implicar más al voluntariado joven en

	<p>las jornadas de formación, considerando adaptar alguna de las formaciones a sus horarios (necesidad que ya ha sido detectada por el equipo técnico).</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Comunicación interna</u>. Revisión (o formalización) de las herramientas para la comunicación entre voluntarios/as y con el equipo técnico. • <u>Comunicación con usuarios/as</u>. Trabajar con el personal voluntario en temas de comunicación, para cuidar la imagen externa de la organización, donde se incluirá el uso del lenguaje inclusivo y no sexista. • <u>Seguimiento</u> de voluntarios/as, que incluya indicaciones sobre: <ul style="list-style-type: none"> ○ Entrevistas de seguimiento: cuándo se hacen, cada cuánto tiempo, con quién, qué tipo de contenido, etc. ○ Buzón de quejas y sugerencias - hacerlo en relación con la <i>Acción 14. Mecanismo de sugerencias y quejas</i>. ○ Encuentros de voluntariado: cuándo se hacen, cada cuánto tiempo, dónde, qué tipo de contenido, etc. ○ Mantener al día la base de datos • <u>Desvinculación</u> de voluntarios/as, que incluya indicaciones sobre: <ul style="list-style-type: none"> ○ Entrevistas de cierre, para conocer las razones de desvinculación y poder contribuir a mejorar el programa: cuándo se hacen, con quién, qué tipo de contenido, etc. ○ Creación de una base de datos de antiguos/as voluntarios/as ○ Certificados del voluntariado <p>Por último, el Plan de Voluntariado deberá incluir un <u>presupuesto</u> para su aplicación durante el período de vigencia acordado.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación</p>	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de diagnóstico con perspectiva de género realizado - junio 2019 • Plan de Voluntariado con perspectiva de género realizado - septiembre 2019 • Manual de acogida para personas voluntarias actualizado con apartado sobre el Plan de Igualdad - septiembre 2019 • Nº de personas voluntarias en la entidad en 2019, 2020 y 2021, desagregadas por sexo, origen, edad, religión, nacionalidad. • % de voluntarios/as informados/as del compromiso por la igualdad de la entidad y % de voluntarios/as formados/as en temas de género e igualdad - Encuesta realizada en febrero de 2022. • % del equipo técnico satisfecho con el personal voluntario a su cargo y las funciones que realizan - Encuesta realizada en febrero de 2022.
<p>Persona/s</p>	<p>Marta Martínez Klett, responsable del área de voluntariado, con el</p>

responsable/s	apoyo de Rosa Escolar Campo y Feliciano González García, y el resto del equipo técnico. Beatriz de la Fuente Triana - para las medidas de comunicación del plan de voluntariado.
Personal participante	El equipo técnico y una representación del personal voluntario y de los/as usuarios/as.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	Añadir esta tarea a la descripción de funciones de la responsable de voluntariado.

(6) Revisión del organigrama y de la descripción de funciones de cada puesto

Fecha de inicio y de finalización	De abril a septiembre 2019.
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el organigrama y la descripción de funciones de cada puesto a los nuevos compromisos y tareas adquiridas con el Plan de Igualdad
Descripción de medidas	<p>Revisión del organigrama de Burgos Acoge, armonizando las distintas versiones disponibles e incluyendo los nuevos compromisos adquiridos con el Plan de Igualdad (por ejemplo, la designación de una persona responsable de género e igualdad). Se aprovechará el proceso para reflexionar sobre la pertinencia de reestructuración de funciones dentro de cada área, ya que ha habido personas del equipo que han mencionado una descompensación de funciones y para hacer una revisión de cada puesto existente y evaluar si el tipo de jornada se adecúa a las necesidades reales del puesto.</p> <p>Cuando se revisen y aprueben los nuevos documentos (descripción de puestos, organigrama), se asegurará la coherencia con el resto de documentos estratégicos de la entidad vigentes y con el contenido de la página web y las redes sociales.</p>
Mecanismos de seguimiento y evaluación	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Organigrama revisado - septiembre 2019 Se dispone de una descripción detallada y actualizada de cada puesto de trabajo - septiembre 2019 Nº de contratos a tiempo parcial que se han ajustado a la jornada necesaria para desempeñar las funciones del puesto en el período de 2019 a 2021.
Persona/s responsable/s	Todo el equipo. Cada persona deberá realizar un primer borrador de la descripción de su puesto y funciones.

Personal participante	Todo el personal contratado y las personas miembros de la Junta Directiva.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	No se requiere ningún medio ni material para esta acción.

3.3. Acceso a la organización. Reclutamiento y selección.

(7) Realización de un análisis de género de los procesos de reclutamiento y selección

Fecha de inicio y de finalización	De octubre a diciembre de 2019. Aplicación a partir de enero 2020.
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un análisis de género de los procesos de reclutamiento y selección de la entidad.
Descripción de medidas	<p>Para cada proceso de reclutamiento, elaboración de un cuadro resumen que incluya el número de CV recibidos desagregado por sexo (y otras variables que se consideren interesantes) y las personas que van pasando a las siguientes fases (también desagregado por sexo y otras variables). También se deben recoger datos sobre las fechas de publicación del puesto, el período de aplicación, la persona o personas que hacen la preselección, y la composición del panel que realiza la entrevista. Para todos los puestos en los que se no hace pública la oferta, deberá elaborarse un memorándum explicando los motivos, y las personas que se han considerado para el puesto, y las personas que han participado en la toma de esa decisión. Esto puede permitir analizar mejor qué tipo de candidaturas se reciben y qué tipo de esfuerzos deben hacerse para tener una plantilla más equilibrada y diversa.</p> <p>Además, las personas del equipo y de la Junta Directiva que intervienen normalmente en los procesos de selección de personal serán formados en materia de género e igualdad de oportunidades (ver <i>Acción 9. Elaboración de un Plan de formación colectivo</i>).</p>
Mecanismos de seguimiento y evaluación	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Herramientas para dar seguimiento a los procesos de reclutamiento y selección creadas - diciembre 2019. Análisis de los procesos de selección con perspectiva de género - Evaluación del Plan en febrero de 2022, con los datos recogidos hasta entonces. % de personas formadas en género e igualdad que han intervenido en los procesos de selección realizados en 2019, 2020 y 2021 - Evaluación del Plan en febrero de 2022, con los

	datos recogidos hasta entonces.
Persona/s responsable/s	Rosa Escolar Campo - para la creación de herramientas. Todo el equipo técnico y los y las miembros de la Junta Directiva que intervengan en los procesos de selección - para su aplicación.
Personal participante	Todo el equipo técnico y los y las miembros de la Junta Directiva
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	No se requiere ningún medio ni material para esta acción.

(8) Reclutamiento de personas con experiencia en igualdad de género

Fecha de inicio y de finalización	A partir de diciembre de 2019
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un equipo técnico con experiencia en género e igualdad
Descripción de medidas	Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo de la entidad se incorporará la sensibilización, formación o experiencia en género e igualdad, con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad y contar con un equipo más profesionalizado en esta área. Durante el proceso de selección, se priorizará en la medida de lo posible a las personas que tengan esta experiencia.
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad <ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo de la entidad en 2019, 2020 y 2021 que han incluido la sensibilización, formación o experiencia en género e igualdad como requisito - Evaluación del Plan en febrero de 2022, con los datos recogidos hasta entonces. • % de puestos ofertados en la entidad en 2019, 2020 y 2021 en los que se ha conseguido reclutar a personas con sensibilización, formación o experiencia en género e igualdad - Evaluación del Plan en febrero de 2022, con los datos recogidos hasta entonces.
Persona/s responsable/s	Rosa Escolar Campo
Personal participante	Todo el equipo técnico y los y las miembros de la Junta Directiva
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	No se requiere ningún medio ni material para esta acción.

3.4. Formación continua

(9) Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Formación colectivo

Fecha de inicio y de finalización	De octubre a diciembre de 2019 para la realización del diagnóstico, y de enero a marzo de 2020 para la elaboración del plan. Aplicación a partir de abril de 2020.
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar un Plan de Formación colectivo, en el que se incorporen temáticas específicas de género e igualdad.• Formar en género a las personas que componen la entidad, con especial incidencia en los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, o con tareas clave para la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
Descripción de medidas	<p>Elaboración de un pequeño diagnóstico de la situación de la organización en cuanto a los conocimientos y habilidades existentes en el equipo, los intereses colectivos del equipo, las necesidades de formación (algunas de ellas ya detectadas en el informe de diagnóstico previo al Plan de Igualdad) y los retos internos y externos a los que se tendrá que enfrentar la organización a corto y medio plazo.</p> <p>Elaboración de un Plan de Formación colectivo a corto y medio plazo en base al diagnóstico. Se aprovechará este proceso para incluir temáticas específicas de género e igualdad, que ya han sido detectadas como una necesidad. Se hará especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, o con tareas clave para la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Aquí dejo unos enlaces con información sobre cursos en feminismo, género, e igualdad que puede resultar interesantes:</p> <ul style="list-style-type: none">• https://femiagenda.org/recursos/cursos-feministas/ - Se deriva a diversas plataformas que organizan cursos (online y presenciales), y se actualiza periódicamente• http://agora-online.es/ - Espacio de formación feminista online• https://www.escuelavirtualigualdad.es/ - Dependiente del Ministerio de la Presidencia, Relación con las Cortes e Igualdad. Ofrece periódicamente cursos online gratuitos. <p>Como se menciona en la <i>Acción 11. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo</i>, el plan deberá incluir una formación para detectar, prevenir e intervenir en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, particularmente para los/as profesionales de la entidad que sean nombrados como responsables de esta área.</p> <p>Además, deberá incluirse una formación en protección de menores para todo el personal que intervenga de una manera u otra con</p>

	<p>menores (vivienda, refugio, apoyo escolar, escuela de verano).</p> <p>Se podrá incluir alguna formación común para toda la plantilla, en algún tema que sea de interés para todo el mundo y que haya sido detectado como necesidad o reto en el diagnóstico.</p> <p>Además, se incorporará en el servidor (carpetas compartidas) de la entidad los materiales utilizados en las acciones de formación sobre género e igualdad que se realicen para consulta del equipo.</p> <p>El plan incluirá el desarrollo de una base de datos para recoger de manera sistemática datos de la participación del equipo en formaciones, incluyendo información de los/las participantes desagregada por sexo y otras variables de interés (edad, origen, nacionalidad, etc.) y de las formaciones en sí (número de horas, lugar, tipo de formación, etc.).</p> <p>Por último, el Plan de Formación deberá incluir un presupuesto para su aplicación durante el período de vigencia acordado.</p> <p>Este plan se compartirá con la Red Acoge, para proponer áreas de interés para futuras formaciones que oferten.</p>
Mecanismos de seguimiento y evaluación	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Formación colectivo desarrollado, e incluye formaciones en temas de género e igualdad - marzo de 2020. • Nº y % de trabajadores/as formados en género e igualdad en el período de implementación de Plan de Igualdad - Evaluación del Plan en febrero de 2022, con los datos recogidos hasta entonces. • Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor de la entidad.
Persona/s responsable/s	<p>Todo el equipo, durante las jornadas de reflexión.</p> <p>Rosa Escolar Campo - para la creación de la herramienta de participación en formaciones.</p>
Personal participante	<p>Todo el equipo técnico y los y las miembros de la Junta Directiva</p>
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<p>No se requiere ningún medio ni material para esta acción más allá del presupuesto que se adjudique al plan para su puesta en marcha.</p>

(10) Fijación y puesta en marcha de objetivos de formación individuales para cada persona miembro del equipo

Fecha de inicio y de finalización	<p>A partir de enero de 2020.</p>
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Fijar objetivos de formación y una pequeña planificación

	anual/bianual para cada persona miembro del equipo.
Descripción de medidas	Además del plan de formación colectivo, cada persona del equipo desarrollará sus propios objetivos de formación a nivel individual, de manera anual o bianual, en base a las necesidades y retos detectados y a sus propios intereses. También elaborará una pequeña planificación en base a esos objetivos que le permita acceder realmente a oportunidades de formación durante ese año o dos años, evitando que la participación en formaciones sea tan reactiva.
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad <ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de trabajadores/as con objetivos de formación y planificación anuales/bianuales en 2019, 2020 y 2021 • Nº y % de trabajadores que han participado en formaciones en 2019, 2020 y 2021 cuyos temas estuvieran especificados en sus objetivos individuales de formación
Persona/s responsable/s	Cada persona deberá realizar sus objetivos y planificación.
Personal participante	Todo el equipo técnico y los y las miembros de la Junta Directiva
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	No se requiere ningún medio ni material para esta acción más allá del presupuesto que se adjudique al plan para su puesta en marcha.

3.5. Horizontalidad

El análisis de la horizontalidad de la asociación se incluyó en el proceso de diagnóstico, ya que en una organización horizontal no tenía mucha cabida un análisis de la promoción interna. Sin embargo, las medidas propuestas en el informe de diagnóstico van más allá del ámbito de aplicación de un Plan de Igualdad. Por eso, se ha decidido dejarlas enumeradas en un documento aparte.

3.6. Política retributiva

No se considera necesario proponer acciones o medidas en esta área. Las retribuciones de todos los puestos están reguladas por los convenios suscritos por la organización: el de oficinas y despachos de Burgos (para 11 personas de la plantilla), y el de personal laboral de la Administración General del Estado (para las 2 personas contratadas directamente por la Red Acoge). No existen aumentos salariales individuales, no se retribuyen incentivos ni tampoco existen retribuciones o beneficios no salariales.

Por tanto, podemos constatar que se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la política retributiva desarrollada por la organización.

3.7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

No se considera necesario proponer acciones o medidas en esta área, ya que se considera que tras la revisión de cada puesto existente (evaluando si el tipo de jornada se adecúa a las necesidades reales del puesto), unido a las medidas de conciliación existentes, puede ser suficiente para que el personal compatibilice mejor su vida personal, laboral y familiar.

No obstante, tal y como se ha señalado en la *Acción 4. Elaboración de una estrategia de recursos humanos sensible al género e inclusiva*, la estrategia de recursos humanos debería recoger por escrito las medidas de conciliación existentes.

3.8. Salud laboral

(11) Prevención de acoso sexual o por razón de sexo

Fecha de inicio y de finalización	De abril a septiembre de 2019 para la elaboración del protocolo, y hasta marzo 2020 para la formación del personal a cargo.
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none">Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
Descripción de medidas	<p>Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, que podría formar parte de una estrategia más amplia de prevención del acoso laboral.</p> <p>El protocolo deberá incluir:</p> <ul style="list-style-type: none">Definición de Acoso Sexual y/o por razón de sexoÁmbito de aplicación y vigenciaAcciones preventivasMecanismos de actuaciónMedidas sancionadoras <p>Para su elaboración, se puede usar como referencia el <i>Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo</i>.³</p> <p>Se designará al menos a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias o quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir. Esta persona o personas recibirán una formación específica para la detección y el tratamiento de estos casos (ver <i>Acción 9. Elaboración de un Plan de Formación colectivo</i>).</p> <p>El protocolo se difundirá utilizando correo electrónico, y habrá una</p>

³ El *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo* está disponible en : http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex.pdf

	<p>copia física en cada oficina, accesible para todas las personas que quieran consultarlo. Además, la persona responsable del protocolo que reciba la formación, desarrollará y realizará una presentación general del mismo, para garantizar que el protocolo es conocido por la Junta Directiva, por todas las trabajadoras y trabajadores, por el personal voluntario y por los usuarios/as participantes del programa de vivienda y de refugio. También se incorporará el protocolo en el manual de acogida de la entidad, para que las nuevas personas que se vayan incorporando lo conozcan.</p> <p>Finalmente, se incluirá el tema del acoso sexual o por razón de sexo en un posible código ético/código de conducta para el personal voluntario. Igualmente, se incluirá una formación en prevención de acoso sexual o por razón de sexo en el plan de formación de voluntariado (ver <i>Acción 5. Elaboración de un Plan de Voluntariado con perspectiva de género</i>).</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación</p>	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral realizado y distribuido por email. Septiembre 2019. • Persona/s responsable/s nombrada/s y formada/s. Funciones incorporadas en la/s descripción/es del puesto. Diciembre 2019. • % (desagregado por sexo) de personal contratado, de personal voluntario, y de usuarios/as participantes del programa de vivienda y de refugio que conocen aspectos básicos del protocolo - Encuesta realizada en febrero de 2022. • Número de consultas recibidas en torno al acoso sexual o acoso por razón de sexo - Registro de consultas. • Número de denuncias presentadas por acoso desde la elaboración del protocolo hasta febrero de 2022 y número de denuncias resueltas - Registro de denuncias.
<p>Persona/s responsable/s</p>	<p>Belén Magariño Manero y Almudena Platero Salvador.</p>
<p>Personal participante</p>	<p>El personal contratado, y una representación del: personal voluntario, las personas colaboradoras, los/as socios/as y los/as usuarios/as.</p>
<p>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</p>	<p>No se requiere ningún medio ni material para esta acción más allá del presupuesto que se adjudique a la formación de las personas responsables, y la incorporación de estas funciones a la descripción de su puesto.</p>

(12) Incorporación de medidas de protección contra la violencia de género

Fecha de inicio y de finalización	De julio a septiembre de 2019
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Dar a conocer las medidas de protección contra la violencia de género a las que el personal puede acogerse.
Descripción de medidas	<p>Incorporar las medidas de protección contra la violencia de género a la que podrían acogerse las trabajadoras de la organización al manual de acogida, para asegurar que todo el equipo las conoce.</p> <p>Estas medidas son las recogidas en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género,⁴ que también se recogen en el convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, al que se acogen las 2 personas del equipo contratadas directamente por la Red Acoge.</p>
Mecanismos de seguimiento y evaluación	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none">• Manual de acogida incorpora medidas de protección contra la violencia de género - septiembre 2019.• % de personas en la plantilla que conocen a qué medidas podrían acogerse en el caso de ser víctimas de violencia de género - Encuesta realizada en febrero de 2022.
Persona/s responsable/s	Marta Martínez Klett
Personal participante	Todo el equipo técnico.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	No se requiere ningún medio ni material para esta acción.

3.9. Acciones en el área de comunicación interna y externa

(13) Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista

Fecha de inicio y de finalización	De abril a septiembre 2019 para seleccionar una guía y elaborar una lista de verificación rápida. Revisión de documentos de octubre de 2019 a diciembre de 2021.
-----------------------------------	--

⁴ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-21760

Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de género.
Descripción de medidas	<p>Revisión de los documentos al uso y los nuevos que se produzcan, tanto internos como externos, y el contenido de redes sociales y de la página web de Burgos Acoge, utilizando alguna guía para el lenguaje no sexista.</p> <p>Estos documentos incluyen (lista no exhaustiva):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estatutos • Plan Estratégico • Estrategia de Recursos Humanos • Plan de Voluntariado • Plan de Formación colectivo • Memorias anuales • Notas de prensa • Documentos de proyecto • Página web • Contenido de las redes sociales • Presentaciones de la entidad • Folletos <p>Además, a partir de una guía, se puede elaborar una lista de verificación rápida antes de la publicación de un documento, para comprobar que utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista, y que se es consistente en el uso de la terminología.</p> <p>Hay muchas guías disponibles donde elegir. Una muy completa es la de la Universidad del País Vasco: https://www.ehu.es/documents/2007376/0/guia_mugagarik_gabe.</p> <p>O nivel local, está también la del Ayuntamiento de Burgos: http://www.aytoburgos.es/archivos/servicios-sociales/articulo/documentos/guia-lenguaje-no-sexista.pdf</p> <p>Se organizará un taller interno para informar de las decisiones que se tomen como organización en cuanto al uso del lenguaje inclusivo y no sexista, y a la consistencia en la terminología.</p> <p>También, como se ha mencionado anteriormente, se desagregarán por sexo los datos sobre usuarios/as, socios/as, colaboradores/as, voluntarios/as, trabajadores/as cuando se presenten en documentos internos o externos.</p> <p>Por otro lado, se incorporarán referencias al Plan de Igualdad en los documentos estratégicos de la entidad (Plan Estratégico, Estrategia de Recursos Humanos, Plan de Voluntariado, Plan de Formación, Memorias anuales) y en las presentaciones que realice la entidad y documentos de difusión de sus actividades cuando resulte oportuno.</p> <p>Se podrá publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo</p>

	íntegramente o bien un extracto del mismo (según se considere apropiado) en la página web de Burgos Acoge.
Mecanismos de seguimiento y evaluación	Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad <ul style="list-style-type: none"> • Documentos clave de la entidad incorporan de manera sistemática un lenguaje inclusivo y no sexista - Evaluación del Plan en febrero de 2022, con los documentos generados desde 2019 hasta entonces.
Persona/s responsable/s	Beatriz de la Fuente Triana, responsable de comunicación, y Sonia Rodríguez Cobos Todo el equipo técnico y las personas miembros de la Junta Directiva que realicen funciones de representación externa de la entidad.
Personal participante	Todo el equipo técnico y las personas miembros de la Junta Directiva
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	No se necesita un presupuesto específico, pero sí añadir esta tarea a la descripción de funciones de la persona nombrada como responsable.

(14) Diseño y puesta en marcha de un mecanismo de sugerencias y quejas

Fecha de inicio y de finalización	De abril a septiembre 2019 para el diseño, puesta en marcha desde octubre de 2020.
Objetivos de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Poner en funcionamiento un mecanismo de sugerencias y quejas
Descripción de medidas	<p>Diseño y puesta en marcha de un mecanismo de sugerencias y quejas, que permita a la entidad mejorar su gestión y los servicios que ofrece a los/as usuarios/as.</p> <p>Para ello, se desarrollará un procedimiento establecido y formal para la gestión de las sugerencias y las quejas que resulto claro y accesible para el personal voluntario y para los/las usuarios/as; y que respete su anonimato (si se considerase necesario dado el contenido de la queja o sugerencia).</p> <p>Este procedimiento deberá estar coordinado con el protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, ya que pudiera ser una puerta de entrada para este tipo de denuncias.</p> <p>También, se deberá designar a una o varias personas como responsables de la gestión del mecanismo, y se incorporará esta tarea a la descripción de funciones de su/s puestos. Esta/s persona/s podrán elaborar un informe con las sugerencias y quejas recibidas de manera semestral.</p> <p>Además, se pensará cómo dar una difusión amplia de este</p>

	mecanismo y del procedimiento (formato - oral y/o escrito -, lugar - presencial, por correo electrónico, por teléfono-, tiempos, etc.) al personal voluntario y para los/las usuarios/as.
Mecanismos de seguimiento y evaluación	<p>Indicadores, herramientas de recogida de información y periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de sugerencias y quejas diseñado y puesto en marcha. Octubre 2019 • Persona/s responsable/s nombrada/s. Funciones incorporadas en la/s descripción/es del puesto. Octubre 2019. • % (desagregado por sexo) de personal voluntario, y de usuarios/as que conocen aspectos básicos del mecanismo de sugerencias y quejas - Encuesta realizada en febrero de 2022. • Número de sugerencias y quejas recibidas y número de sugerencias y quejas resueltas desde la puesta en marcha del mecanismo hasta febrero de 2022 - Registro de sugerencias y quejas - febrero 2022.
Persona/s responsable/s	Susana Obregón Casas
Personal participante	Todo el personal voluntario y los/as usuarios/as.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	En principio no se necesita un presupuesto específico, pero sí añadir esta tarea a la descripción de funciones de la persona nombrada como responsable.

4. Sistema de seguimiento y evaluación

El objetivo del sistema de seguimiento y evaluación del plan es medir el grado de eficacia de las acciones y medidas que conforman el Plan de Igualdad.

Se elaborará un pequeño informe de seguimiento anual que precise los avances y las dificultades en la puesta en marcha de las acciones y medidas del Plan de Igualdad. Este informe se incorporará a las memorias anuales de la entidad.

La persona encargada de la realización de este informe será la responsable de la coordinación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Asimismo, las personas responsables de cada acción deberán recoger la información necesaria y compartirla para la realización de esta tarea.

Aquí debajo se puede encontrar un cuadro resumen de los indicadores incluidos en cada una de las acciones del Plan, las herramientas de recogida de información y la periodicidad.

Acción	Indicadores	Herramientas de recogida de información	Periodicidad
Inclusión de la igualdad de género en la gestión y fines estratégicos de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> Estatutos revisados con perspectiva de género en los que se incluye la promoción de la igualdad como objetivo. 	Estatutos	Junio 2020
	<ul style="list-style-type: none"> Plan Estratégico desarrollado, en el que se integra el género de manera transversal, y en el que se incluye una línea de trabajo con acciones específicas de promoción de la igualdad. 	Plan Estratégico	Junio 2020
	<ul style="list-style-type: none"> Número de eventos y campañas relacionados con el feminismo y la promoción de la igualdad de género organizados en Burgos en el que Burgos Acoge participa o coorganiza cada año de vigencia del plan. 	Informe en memorias anuales de 2019, 2020 y 2021	Feb 2020, feb 2021 y feb 2022
	<ul style="list-style-type: none"> % (desagregado por sexo) de personal contratado, de personal voluntario, de personas colaboradoras, de /as socios/as, y de usuarios/as que han participado en la revisión o desarrollo de documentos estratégicos. 	Listas de participantes de las Jornadas de reflexión, y encuesta en evaluación final	Evaluación final del Plan en feb 2022
Desagregación de datos por sexo y utilización del género como	<ul style="list-style-type: none"> Memorias anuales de 2019, 2020 y 2021 presentan datos desagregados por sexo, y análisis con perspectiva de género por cada categoría 	Encuesta en evaluación final	Evaluación final del Plan en feb 2022
		Memorias anuales - 2019, 2020 y 2021	Feb 2020, feb 2021 y feb 2022

variable de análisis	<ul style="list-style-type: none"> Bases de datos de recursos humanos presentan datos desagregados por sexo. 	Bases de datos de RRHH	Enero 2020
Designación de una persona responsable en el equipo en temas de género	<ul style="list-style-type: none"> Descripción de funciones de la persona nombrada como responsable en igualdad de género actualizada. 	Descripción de funciones responsable género	Abril 2019
Elaboración y aplicación de una estrategia de recursos humanos desde una perspectiva de género e inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia de recursos humanos actualizada que fija la igualdad y la diversidad de la plantilla como objetivos de reclutamiento. Nº de personas contratadas por la entidad en 2019, 2020 y 2021, desagregadas por sexo, origen, edad, religión, nacionalidad. Manual de acogida actualizado con apartado sobre el Plan de Igualdad % de nuevos trabajadores/as informados/as del compromiso por la igualdad de la entidad través del manual de acogida del total de las nuevas incorporaciones. 	Estrategia RRHH Registros de personal Manual acogida Encuesta en evaluación final	Junio 2020 Enero 2021 Enero 2021 Evaluación final del Plan en feb 2022
Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Voluntariado con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> Informe de diagnóstico con perspectiva de género realizado Plan de Voluntariado con perspectiva de género realizado Manual de acogida para personas voluntarias actualizado con apartado sobre el Plan de Igualdad Nº de personas voluntarias en la entidad en 2019, 2020 y 2021, desagregadas por sexo, origen, edad, religión, nacionalidad. % de voluntarios/as informados/as del compromiso por la igualdad de la entidad y % de voluntarios/as formados/as en temas de género e igualdad % del equipo técnico satisfecho con el personal voluntario a su cargo y las funciones que realizan 	Diagnóstico Plan de voluntariado Manual acogida Base datos voluntariado Encuesta en evaluación final Encuesta en evaluación final	Junio 2019 Septiembre 2019 Septiembre 2019 Evaluación final del Plan en feb 2022 Evaluación final del Plan en feb 2022 Evaluación final del Plan en feb 2022
Revisión del organigrama y de la descripción de funciones de cada puesto	<ul style="list-style-type: none"> Organigrama revisado Se dispone de una descripción detallada y actualizada de cada puesto de trabajo Nº de contratos a tiempo parcial que se han ajustado a la jornada necesaria para desempeñar las funciones del puesto en el período de 2019 a 2021. 	Organigrama Descripciones puestos Registros de personal	Septiembre 2019 Evaluación final del Plan en feb 2022
Realización de un análisis de género	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas para dar seguimiento a los procesos de reclutamiento y selección 	Formato de herramienta	Diciembre 2019

de los procesos de reclutamiento y selección	<p>creadas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los procesos de selección con perspectiva de género • % de personas formadas en género e igualdad que han intervenido en los procesos de selección realizados en 2019, 2020 y 2021 	<p>Registro selección</p> <p>Registro formaciones</p>	<p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p> <p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p>
Reclutamiento de personas con experiencia en igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo de la entidad en 2019, 2020 y 2021 que han incluido la sensibilización, formación o experiencia en género e igualdad como requisito. • % de puestos ofertados en la entidad en 2019, 2020 y 2021 en los que se ha conseguido reclutar a personas con sensibilización, formación o experiencia en género e igualdad 	<p>Ofertas empleo publicadas de 2019 a 2021</p> <p>CV de personas contratadas de 2019 a 2021</p>	<p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p> <p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p>
Elaboración y puesta en marcha de un plan de formación colectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Formación colectivo desarrollado, e incluye formaciones en temas de género e igualdad • Nº y % de trabajadores/as formados en género e igualdad en el período de implementación de Plan de Igualdad • Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor de la entidad. 	<p>Plan Formación</p> <p>Registro de formaciones de 2019 a 2021</p> <p>Materiales formaciones</p>	<p>Marzo 2020</p> <p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p> <p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p>
Fijación y puesta en marcha de objetivos de formación individuales para cada persona miembro del equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de trabajadores/as con objetivos de formación y planificación anuales/bianuales en 2019, 2020 y 2021 • Nº y % de trabajadores que han participado en formaciones en 2019, 2020 y 2021 cuyos temas estuvieran especificados en sus objetivos individuales de formación 	<p>Planes formación individuales de 2019 a 2021</p> <p>Registro de formaciones de 2019 a 2021</p>	<p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p> <p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p>
Prevención de acoso sexual o por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral realizado y distribuido por email. • Persona/s responsable/s nombrada/s y formada/s. Funciones incorporadas en la/s descripción/es del puesto • % (desagregado por sexo) de personal contratado, de personal voluntario, y de usuarios/as participantes del programa de vivienda y de refugio que conocen aspectos básicos del protocolo. • Número de consultas recibidas en torno al acoso sexual o acoso por razón de sexo. • Número de denuncias presentadas por acoso desde la elaboración del protocolo hasta febrero de 2022 y número de 	<p>Protocolo</p> <p>Email de distribución</p> <p>Descripción puesto</p> <p>Encuesta en evaluación final</p> <p>Registro de consultas</p> <p>Registro de denuncias</p>	<p>Septiembre 2019</p> <p>Marzo 2020</p> <p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p> <p>Evaluación final del Plan en feb 2022</p> <p>Evaluación final del Plan</p>

	denuncias resueltas.		en feb 2022
Incorporación de medidas de protección contra la violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Manual de acogida incorpora medidas de protección contra la violencia de género % de personas en la plantilla que conocen a qué medidas podrían acogerse en el caso de ser víctimas de violencia de género. 	Manual acogida Encuesta en evaluación final	Septiembre 2019 Evaluación final del Plan en feb 2022
Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista	<ul style="list-style-type: none"> Documentos clave de la entidad incorporan de manera sistemática un lenguaje inclusivo y no sexista 	Documentos generados desde 2019	Evaluación final del Plan en feb 2022
Diseño y puesta en marcha de un mecanismo de sugerencias y quejas	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismo de sugerencias y quejas diseñado y puesto en marcha Persona/s responsable/s nombrada/s. Funciones incorporadas en la/s descripción/es del puesto % (desagregado por sexo) de personal voluntario, y de usuarios/as que conocen aspectos básicos del mecanismo de sugerencias y quejas. Número de sugerencias y quejas recibidas y número de sugerencias y quejas resueltas desde la puesta en marcha del mecanismo hasta febrero de 2022. 	Mecanismo sugerencias Descripción funciones Encuesta en evaluación final Registro de sugerencias y quejas	Septiembre 2019 Evaluación final del Plan en feb 2022 Evaluación final del Plan en feb 2022

En febrero de 2022, se encargará una evaluación final externa, para que evalúe si se han realizado las acciones propuestas en el plan, los resultados y el impacto de cada medida y acción, las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

5. Calendario

Ver Anexo 2. Calendario de puesta en marcha del Plan de Igualdad.

6. Presupuesto

Para la puesta en marcha de plan de igualdad, Burgos Acoge ha repartido las responsabilidades entre el equipo técnico y la Junta Directiva, añadiendo las tareas a la descripción de funciones de las distintas personas nombradas como responsables de una determinada acción o medida. Esto podrá ocasionar ajustes en el tipo de jornadas de algunas personas del equipo técnico.

Además, se aprovecharán las jornadas de reflexión y las reuniones de equipo para debatir y tomar decisiones colectivas respecto a las medidas del plan, sin necesidad de organizar jornadas específicas al respecto.

Aunque no se ha desarrollado un presupuesto específico para la puesta en marcha del plan, se buscarán fondos para las acciones en las que se estime que se requiere un apoyo adicional, así como para la realización de una evaluación externa del plan en enero de 2022. Se solicitó una subvención a la Fundación Botín para este apoyo, pero ha sido denegada. Se seguirán buscando otras fuentes de financiación para poder contar con apoyos para la puesta en marcha del plan.

7. Equipo responsable del Plan de Igualdad y firmas

Burgos Acoge no dispone de representación legal de los/as trabajadores/as, por lo que no ha habido negociación colectiva del plan. Sin embargo, todos/as los/as trabajadores/as, y una representación de la Junta Directiva y del personal voluntario han participado de manera directa en la elaboración del plan.

Al tratarse de una organización pequeña en la que tanto los/as trabajadores/as como la Junta Directiva están muy comprometidos con la puesta en marcha del Plan de Igualdad, no se ha considerado necesario crear formalmente un Comité de Igualdad. Sin embargo, Burgos Acoge ha designado a una persona como responsable de la coordinación para la puesta en marcha y del seguimiento y a una o varias personas como responsable de cada una de las acciones previstas en el Plan.

Acciones	Persona responsable	Firma
Coordinación general y seguimiento del Plan de Igualdad	Belén Magariño Manero	
Inclusión de la igualdad de género en la gestión y fines estratégicos de la entidad	Sonia Rodríguez Cobos	
Desagregación de datos por sexo y utilización del género como variable de análisis	Rosa Escolar Campo	
Designación de una persona responsable en el equipo en temas de género	Belén Magariño Manero	
Elaboración y aplicación de una estrategia de recursos humanos desde una perspectiva de género e inclusiva	Rosa Escolar Campo Susana Obregón Casas Nuria Revilla Gómez María Concepción Lazcano Rodríguez Virginia Ruiz Villamor	
Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Voluntariado con perspectiva de género	Marta Martínez Klett Rosa Escolar Campo Feliciano González García Beatriz de la Fuente Triana	
Revisión del organigrama y de	Todo el equipo	

la descripción de funciones de cada puesto		
Realización de un análisis de género de los procesos de reclutamiento y selección	Rosa Escolar Campo	
Reclutamiento de personas con experiencia en igualdad de género	Rosa Escolar Campo	
Elaboración y puesta en marcha de un plan de formación colectivo	Rosa Escolar Campo	
Fijación y puesta en marcha de objetivos de formación individuales para cada persona miembro del equipo	Todo el equipo	
Prevención de acoso sexual o por razón de sexo	Belén Magariño Manero Almudena Platero Salvador	
Incorporación de medidas de protección contra la violencia de género	Marta Martínez Klett	
Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista	Beatriz de la Fuente Triana Sonia Rodríguez Cobos	
Diseño y puesta en marcha de un mecanismo de sugerencias y quejas	Susana Obregón Casas	