



# **PLAN DE IGUALDAD 2024 - 2028**

**ASOCIACIÓN  
DEMÉTER POR LA IGUALDAD**

## ÍNDICE

<b>1.- PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD .....</b>	<b>4</b>
<b>2.- VALORES Y PRINCIPIOS.....</b>	<b>7</b>
<b>3.- COMISIÓN DE IGUALDAD .....</b>	<b>8</b>
<b>4.- DIAGNÓSTICO PARA EL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>10</b>
4.1. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO	
4.2. FASES DE DIAGNÓSTICO	
4.3. IMPLEMENTACION	
4.4. DESARROLLO DE MEDIDAS DE IMPLEMENTACION POR BLOQUES	
<b>5.- PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>24</b>
5.1. INTRUDCCION	
5.2. EJES ESTRATEGICOS	
5.3. OBJETIVOS	
5.4. MEDIDAS ACORDADAS	
5.5. MEDICION Y VERIFICACION	
5.6. REVISION DE SISTEMAS	
5.7. FORMACION	
<b>6. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>32</b>
6.1. PRINCIPIO DE FUNCIONAMIENTO Y REGULACIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO.	
6.2. PRINCIPIO DE CLARIDAD Y PUBLICIDAD DEL BIEN SOCIAL.	
6.3. PRINCIPIO DE PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD.	
6.4. PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN E IMAGEN FIEL EN LA INFORMACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.	
6.5. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA FINANCIACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.	
6.6. PRINCIPIO DE PLURALIDAD EN LA FINANCIACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.	
6.7. PRINCIPIO DE CONTROL DE LA UTILIZACIÓN DE FONDOS DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.	
6.8. PRINCIPIO DE PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES Y CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.	
6. 9. PRINCIPIO DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.	
<b>7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>38</b>

## 1.- PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD es una ONG de ámbito nacional con sede en la ciudad de Málaga. Nace el 27 de junio 2008, creada por un grupo de profesionales del ámbito social, formadas en igualdad y prevención de violencia de género, implicadas en el cambio para el logro de la Igualdad efectiva y la erradicación de la violencia de género. Se parte de una nueva perspectiva: “Atención e intervención integral a menores hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género”, como pilar principal para la erradicación de la violencia de género y la prevención en las nuevas generaciones de conductas y actitudes que mantienen esta lacra social.

Nace con el objetivo de ofrecer atención e intervención integral a niñas, niños y adolescentes que han vivido experiencias de violencia de género, de ayudar a la erradicación de la violencia de género y detener la transmisión intergeneracional de la violencia de género y la normalización de patrones de conducta y relaciones entre sexos basados en la violencia y desigualdad aprendidos. Las y los menores de edad sufren de forma personal la violencia de género ejercida contra su madre, afectándoles en todos los ámbitos de su vida, siendo las víctimas más vulnerables de la violencia de género que en determinados casos pueden acabar con su vida.

Nuestra finalidad es:

- A. Contribuir al bienestar psicofísico y social de las víctimas de la violencia de género, desde la perspectiva de igualdad de género
- B. Proporcionar atención integral a las víctimas (menores) de la violencia de género para su recuperación integral, bajo el enfoque de género.
- C. Promover valores de igualdad en el ámbito familiar, educativo, social, cultural y político.
- D. Promover la participación activa a través del voluntariado.
- E. Divulgar la realidad de las/os menores víctimas de violencia de género.

La asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD desarrolla su trabajo en distintas vertientes:

- **Intervención directa:**

Con menores de 0 a 18 años: se realiza una atención individual y personalizada con los y las menores hijas/os de mujeres víctimas de violencia de género trabajando a nivel psicosocial cada caso de forma pormenorizada y el tiempo que se requiera siendo un proceso complejo y delicado que requiere de un enfoque multidimensional y especializado.

Con madres que son víctimas de violencia de género: se realizan intervenciones, desde el plano educativo, con las madres de los/as menores atendidos, que son víctimas de violencia de género para fortalecer sus habilidades parentales, promoviendo la parentalidad positiva y empoderándolas con el nuevo núcleo familiar. Se les dota de herramientas para criar a sus hijos e hijas con amor, respeto y disciplina positiva. Ayudándolas a reconocer sus fortalezas y capacidades como madres promoviendo la comunicación afectiva, positiva de resolución pacífica de conflictos y para promover entornos seguros y amorosos y conseguir el bienestar de ellas y de sus hijos e hijas.

Con personas adultas: Realizamos intervenciones con personas adultas que han sufrido la violencia de género en la infancia y necesitan ayuda y apoyo para comprender e integrar sus experiencias de una manera sana y constructiva, sanar el trauma desarrollando habilidades de afrontamiento, fortaleciendo la autoestima y para mejorar sus relaciones interpersonales previniendo la revictimización.

▪ **Formación:**

Se trabaja desde un enfoque integral para combatir la violencia de género educando, empoderando y protegiendo a diferentes colectivos.

Formación en educación formal: Se trabaja con alumnado de todos los niveles con la finalidad de sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la igualdad de género, el respeto mutuo y la prevención del maltrato de la violencia de género. Se implementan talleres y actividades dinámicas que fomentan la reflexión crítica, el desarrollo de habilidades socioemocionales y la construcción de relaciones sanas desde la igualdad y el respeto mutuo.

Formación para madres e hijas/os víctimas de violencia de género: se brindan talleres educativos grupales como una alternativa viable para aquellas madres e hijas/os que no pueden acceder a atención individualizada. Se crean espacios seguros y confidenciales para expresarse libremente, recibir apoyo emocional y fomentar el desarrollo de habilidades de afrontamiento y estrategias de autocuidado fortaleciendo la resiliencia de las víctimas.

Formación a profesionales: Se ofrece formación especializada a profesionales y estudiantes del ámbito social, legal, educativo y de la salud para sensibilizar sobre las graves consecuencias que la violencia de género tiene en la salud física, mental y social de los niños y niñas. Se capacita para sensibilizar, identificar, atender y derivar adecuadamente dichos casos proporcionando herramientas y recursos especializados para una intervención eficaz.

- **Voluntariado:**

El Voluntariado Violeta representa una iniciativa inspiradora que abre las puertas a la participación activa de la ciudadanía en la lucha contra la violencia de género. Este voluntariado ofrece formación y oportunidades de colaboración a todas aquellas personas que deseen comprometerse con la igualdad y la prevención de la violencia de género asumiendo un papel activo en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Las personas voluntarias colaboran en la facilitación de talleres y actividades en centros de enseñanza primaria y secundaria y apoyando en actividades de acompañamiento con mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.

- **Investigación y colaboraciones:**

Las iniciativas de investigación, participación y colaboración en congresos, jornadas, encuentros, charlas... son fundamentales para visibilizar la realidad de las y las menores víctimas de violencia de género y promover su bienestar integral, representando un aporte invaluable para la lucha contra la violencia de género y la construcción de una sociedad más justa y equitativa para las nuevas generaciones. Es fundamental sensibilizar a la sociedad sobre la situación vulnerable de los y las menores expuestos a la violencia de género, sus repercusiones y consecuencias en su desarrollo físico, emocional y social.

Los valores que rigen en nuestra entidad aplicables a Junta directiva, personal contratado, voluntariado y personas usuarias son los de IGUALDAD, TOLERANCIA Y RESPETO. Estos valores están en el ADN de la entidad y son los pilares de cuantos programas y proyectos se desarrollan en la misma.

Desarrollo:

- **Igualdad como piedra angular:** Trabajamos incansablemente para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de sexo, cultura, orientación sexual, etnia, religión, edad u orientación política. Esta perspectiva de igualdad impregna cada uno de nuestros programas, desde su diseño hasta su ejecución.
- **Tolerancia y respeto: la base de la convivencia:** Creemos en la creación de espacios seguros e inclusivos donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Fomentamos la tolerancia y el diálogo abierto como herramientas esenciales para la convivencia armónica y el enriquecimiento mutuo.

**Calidad y transparencia:** En 2015, se elabora el plan integral de transparencia y calidad que establece protocolos claros para el personal, la Junta Directiva y la ejecución de todos los programas. Este plan, es revisado en 2019 y en 2024, garantizando la eficiencia, la rendición de cuentas y la mejora continua de nuestras acciones.

**Compromiso inquebrantable:** La Junta Directiva y el equipo profesional que ejecuta nuestros programas son personas que están profundamente comprometidas con los valores de la entidad y con la ética profesional. Trabajamos con pasión y dedicación para cumplir con nuestra misión de manera responsable y transparente.

**Profesionalidad al servicio de las personas:** El trabajo de nuestros profesionales se basa en un profundo compromiso con los valores de la entidad y con las necesidades de las personas con las que trabajamos e intervenimos. Buscamos la excelencia en todo lo que hacemos, poniendo siempre a las personas usuarias en el centro de nuestra atención.

**Coherencia entre valores y acciones:** actuamos de manera coherente con los valores que defendemos. Nuestra trayectoria está marcada por la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con el bienestar de las personas y de las comunidades con una clara vocación de servicio.

## 2.-VALORES Y PRINCIPIOS

Los valores que rigen en nuestra entidad aplicables a Junta directiva, personal contratado, voluntariado y personas usuarias son los de IGUALDAD, TOLERANCIA Y RESPETO. Estos valores están en el ADN de la entidad y son los pilares de cuantos programas y proyectos se desarrollan en la misma.

Desarrollo:

- **Igualdad como piedra angular:** Trabajamos incansablemente para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de sexo, cultura, orientación sexual, etnia, religión, edad u orientación política. Esta perspectiva de igualdad impregna cada uno de nuestros programas, desde su diseño hasta su ejecución.
- **Tolerancia y respeto: la base de la convivencia:** Creemos en la creación de espacios seguros e inclusivos donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Fomentamos la tolerancia y el diálogo abierto como herramientas esenciales para la convivencia armónica y el enriquecimiento mutuo.

**Calidad y transparencia:** En 2015, se elabora el plan integral de transparencia y calidad que establece protocolos claros para el personal, la Junta Directiva y la ejecución de todos los programas. Este plan, es revisado en 2019 y en 2024, garantizando la eficiencia, la rendición de cuentas y la mejora continua de nuestras acciones.

**Compromiso inquebrantable:** La Junta Directiva y el equipo profesional que ejecuta nuestros programas son personas que están profundamente comprometidas con los valores de la entidad y con la ética profesional. Trabajamos con pasión y dedicación para cumplir con nuestra misión de manera responsable y transparente.

**Profesionalidad al servicio de las personas:** El trabajo de nuestros profesionales se basa en un profundo compromiso con los valores de la entidad y con las necesidades de las personas con las que trabajamos e intervenimos. Buscamos la excelencia en todo lo que hacemos, poniendo siempre a las personas usuarias en el centro de nuestra atención.

**Coherencia entre valores y acciones:** actuamos de manera coherente con los valores que defendemos. Nuestra trayectoria está marcada por la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con el bienestar de las personas y las comunidades con una clara vocación de servicio.

### 3.- COMISIÓN DE IGUALDAD

En el año 2015 se elabora el 1º Plan de Calidad y Transparencia de la entidad en el que se recogían los protocolos a seguir en DEMÉTER y los principios de igualdad, respeto y tolerancia. Este plan se revisa en 2019, viendo la necesidad de desgajar una parte e implantar un Plan de Igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad, ya que por la labor que se realiza desde la misma parece prioritario e indispensable para Junta Directiva y plantilla tener recogidas todas las medidas referentes a la igualdad real.

Para ello se crea una comisión paritaria, formada por:

- Presidenta de DEMÉTER POR LA IGUALDAD
- Supervisor/a: secretario de DEMÉTER POR LA IGUALDAD
- Coordinadora: Gestora de programas de la entidad.
- Asesor/a: Gestor de programas de formación
- Asesor/a: Gestor de programas de voluntariado

#### **Funciones de la comisión:**

La Comisión del Plan de Igualdad de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD es un órgano fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio dentro de la organización. Sus funciones abarcan desde la elaboración del Plan de Igualdad hasta la evaluación de su impacto y la resolución de conflictos relacionados con la igualdad. La dedicación y el trabajo de la Comisión son esenciales para crear un entorno de trabajo justo e inclusivo para todas las personas.

## **Funciones específicas:**

**Colaboración en la elaboración del Plan de Igualdad:** La Comisión desempeña un papel activo en el desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando medidas y propuestas para su implementación efectiva en la entidad. Esto implica analizar la situación actual de la organización en materia de igualdad, identificar las áreas que requieren mejora y proponer soluciones concretas para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

**Elaboración de medidas concretas:** La Comisión es responsable de elaborar medidas específicas que promuevan la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio en todos los ámbitos de la organización. Estas medidas pueden abarcar aspectos como la selección de personal, la formación, la promoción profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar, la prevención del acoso laboral y la violencia de género, entre otros.

**Estudio de medidas implantadas:** La Comisión realiza un seguimiento continuo de las medidas implantadas en el marco del Plan de Igualdad, evaluando su eficacia y proponiendo nuevas iniciativas si es necesario. Este proceso de evaluación permite identificar las medidas que están funcionando bien y aquellas que requieren ajustes o mejoras para lograr un mayor impacto.

**Evaluación periódica del Plan de Igualdad:** La Comisión lleva a cabo una evaluación periódica del Plan de Igualdad en su conjunto, analizando su impacto general en la organización y proponiendo las modificaciones necesarias para garantizar su efectividad y adecuación a los cambios en el contexto social y legal.

**Resolución de problemática referente a reclamaciones:** La Comisión actúa como órgano de resolución de conflictos en materia de igualdad, atendiendo las reclamaciones que puedan surgir por parte del personal, las personas usuarias de los servicios o cualquier otra persona relacionada con la entidad. La Comisión debe investigar las reclamaciones de manera imparcial y tomar las medidas oportunas para resolverlas de forma justa y equitativa.

**Reuniones semestrales:** La Comisión se reúne de forma semestral para evaluar la implantación de las medidas del Plan de Igualdad, intercambiar información sobre los avances y desafíos en materia de igualdad, y planificar las próximas acciones. Estas reuniones son esenciales para garantizar el buen funcionamiento de la Comisión y el cumplimiento de sus objetivos.

Mujeres y Hombres y en el Real Decreto-ley 6/2019. En nuestro caso, dadas las dimensiones de la entidad se elabora de forma voluntaria, ya que no nos es exigible.



Para la total implantación del Plan de Igualdad se establece un periodo de 4 años: 2024-2028. Al final de este periodo se procederá a su evaluación y elaboración de un nuevo plan.

## 4.- DIAGNÓSTICO PARA EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de DEMÉTER POR LA IGUALDAD se sustenta en los valores de la asociación y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

### 4.1. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:

#### Introducción

El Plan de Igualdad de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD es una herramienta fundamental para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización. Para su correcta implementación, es necesario realizar un análisis y diagnóstico exhaustivo de la situación actual de la asociación en materia de igualdad.

En esta primera fase se toma la decisión de iniciar el proceso comunicándolo a toda la Junta directiva de la entidad, acordando por unanimidad iniciar el proceso de implantación del Plan de Calidad y Transparencia y planificando las acciones que se llevarán a cabo.

El primer paso necesario es conocer cuál es la situación actual de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD, realizando un análisis de coherencia de sus referentes estratégicos (Misión, Visión, Valores y Estrategia) frente a las necesidades y expectativas de sus partes interesadas, así como respecto a los requisitos de un sistema de gestión de la calidad. El análisis y diagnóstico se ha llevado a cabo desde dos enfoques complementarios:

#### A. Estratégico

- **Análisis de los referentes estratégicos:** Se ha revisado la Misión, Visión y Valores de la Asociación DEMÉTER para garantizar su coherencia con los principios de igualdad de género.
- **Despliegue de la estrategia:** Se ha analizado la lógica que lleva desde la Misión de la organización hasta las actividades, servicios y proyectos que realiza, así como los resultados e impactos que obtiene. Se ha prestado especial atención a la coherencia con la igualdad de género en todas las etapas del proceso.

- **Partes interesadas:** Se han identificado las partes interesadas de la asociación (voluntariado, clientes, usuarias/os) y se han analizado los sistemas de relación y participación que existen con cada una de ellas. Se ha medido el impacto de las actividades de la asociación en estas partes interesadas y se han recogido sus necesidades y expectativas en materia de igualdad.

## B. Gestión

- **Gobierno de la organización:** Se ha analizado la estructura organizativa de la asociación, las funciones y responsabilidades de cada puesto, la composición de los comités y grupos de trabajo, y la normativa interna que regula su funcionamiento. Se ha prestado especial atención a la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y a la existencia de medidas para prevenir la discriminación por razón de género.
- **Personas colaboradoras:** Se ha analizado la composición del personal de la asociación, tanto remunerado como voluntario, en términos de género, edad, formación y experiencia. Se ha identificado la existencia de brechas de género en cuanto a salarios, oportunidades de promoción y acceso a la formación.
- **Procesos clave y de apoyo:** Se han identificado los procesos clave de la asociación y se ha analizado si estos tienen en cuenta la perspectiva de género. Se han identificado posibles sesgos de género en los procesos de selección, contratación, promoción y evaluación del desempeño.
- **Documentos del sistema de gestión:** Se han revisado los documentos del sistema de gestión de la asociación, como las políticas, procedimientos e instrucciones de trabajo, para garantizar que no contengan discriminaciones por razón de género.
- **Legislación y normativa:** Se ha analizado la legislación y normativa vigente en materia de igualdad de género y se ha verificado que la asociación cumple con todos los requisitos legales.
- **Productos y servicios:** Se han analizado los productos y servicios que ofrece la asociación para garantizar que no sean discriminatorios por razón de género. Se ha identificado la existencia de estereotipos de género en la publicidad y comunicación de la asociación.
- **Sistemas de medición, análisis, evaluación y mejora:** Se han analizado los sistemas de medición, análisis, evaluación y mejora que utiliza la asociación para garantizar que estos incluyen indicadores de género. Se ha identificado la necesidad de implementar nuevos indicadores para medir el impacto de las actividades de la asociación en la igualdad de género.
- **Sistemas de información:** Se han analizado los sistemas de información que utiliza la asociación para garantizar que estos no sean discriminatorios por razón de género. Se ha identificado la necesidad de implementar medidas para garantizar la igualdad de acceso a la información y la comunicación para todas las personas.

- **Comunicación externa:** Se ha analizado la comunicación externa de la asociación para garantizar que no sea discriminatoria por razón de género. Se ha identificado la necesidad de implementar medidas para visibilizar la igualdad de género en la comunicación de la asociación.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Se ha analizado la información que la asociación publica sobre su actividad en materia de igualdad de género. Se ha identificado la necesidad de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en este ámbito.

El análisis y diagnóstico del Plan de Igualdad de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD ha permitido identificar una serie de fortalezas y debilidades en materia de igualdad de género. Entre las fortalezas, cabe destacar el compromiso de la asociación con la igualdad de género, la existencia de una política de igualdad y la realización de actividades de sensibilización. Entre las debilidades, cabe destacar la falta de datos desagregados por género, la existencia de brechas de género en algunos puestos de trabajo y la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia en materia de igualdad.

## 4.2. FASES DE DIAGNÓSTICO:

### 1. Estudio del Real Decreto 6/2019

El primer paso en el diagnóstico del Plan de Igualdad de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD es realizar un estudio exhaustivo del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas para promover la igualdad de género en el ámbito público.

Este Real Decreto introduce cambios significativos en la normativa vigente en materia de igualdad de género, y es fundamental que la asociación conozca estos cambios para poder adaptarlos a su propia realidad.

### 2. Revisión de medidas implantadas

La coordinadora del Plan de Igualdad se reunirá con los asesores de la asociación para revisar las medidas de igualdad que ya se han implantado en la entidad en los planes anteriores. Esta revisión permitirá identificar las fortalezas y debilidades de la asociación en materia de igualdad de género, y determinar qué medidas necesitan ser actualizadas o reforzadas.

### 3. Elaboración de un listado de medidas

A partir de la revisión de las medidas existentes, se elaborará un listado completo de las medidas de igualdad que se pueden implantar en la asociación. Este listado se organizará en función de los diferentes ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, como la junta directiva, el personal, el voluntariado, los usuarios/as y los programas/proyectos.

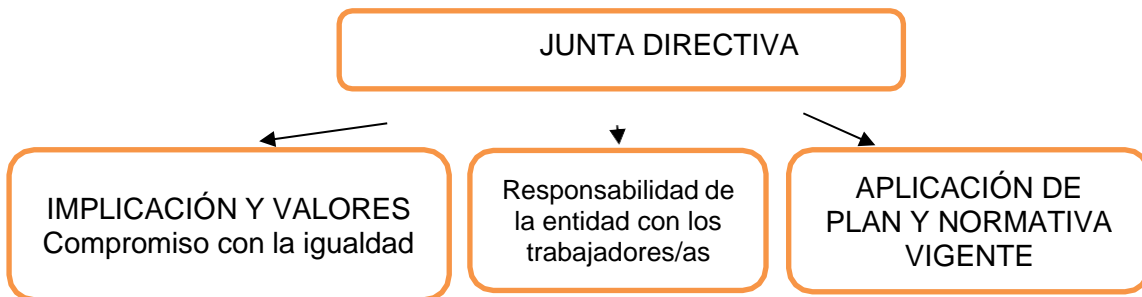
#### 4. Propuesta de nuevas medidas

Además de revisar las medidas existentes, también se propondrán nuevas medidas de igualdad que puedan ser implantadas en la asociación. Estas nuevas medidas se identificarán en función de las necesidades y prioridades de la asociación, y siempre teniendo en cuenta el marco legal vigente.

#### 5. Agrupación de medidas en bloques

Las medidas acordadas se agruparán en cinco bloques:

- **Junta directiva:** Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en la composición y el funcionamiento de la junta directiva.



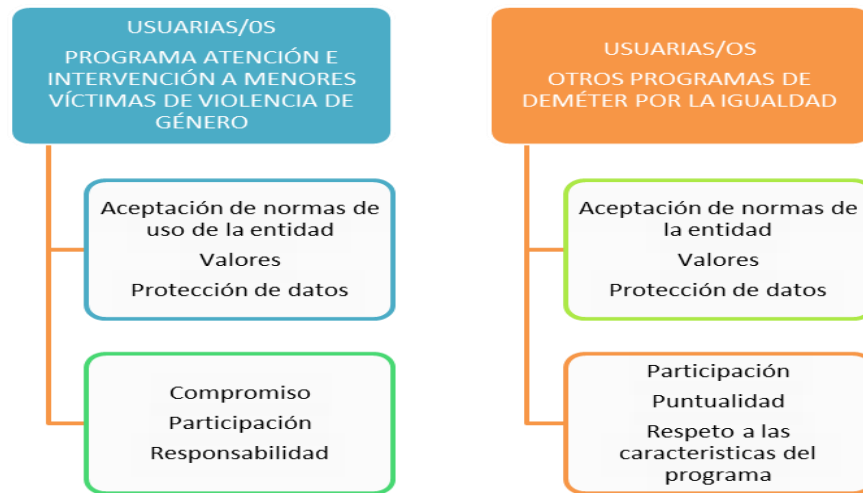
- **Personal:** Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en la selección, contratación, promoción y desarrollo profesional del personal.



- **Voluntariado:** Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en la captación, formación y gestión del voluntariado.



- **Personas usuarias:** Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios y programas de la asociación.



- **Programas/proyectos:** Medidas para garantizar la igualdad de género en el diseño, implementación y evaluación de los programas y proyectos de la asociación.



## 6. Priorización de medidas

Una vez agrupadas las medidas en bloques, se procederá a priorizarlas en función de su importancia y urgencia. Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ **Impacto potencial de la medida:** Se priorizarán las medidas que tengan un mayor impacto potencial en la promoción de la igualdad de género en la asociación.
- ✓ **Viabilidad de la medida:** Se priorizarán las medidas que sean más viables de implementar, teniendo en cuenta los recursos disponibles de la asociación.
- ✓ **Necesidad de la medida:** Se priorizarán las medidas que respondan a las necesidades más urgentes de la asociación en materia de igualdad de género.

## 4.3. IMPLEMENTACION

### Introducción:

La implementación del Plan de Igualdad de la Asociación DEMÉTER es un proceso fundamental para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización. Este proceso requiere de un cambio significativo en la forma de funcionar de la asociación, y debe ser abordado con una visión estratégica y participativa.

Por un lado, lleva consigo cambios en la planificación y gestión de las actividades realizadas, que supondrán en muchos casos un replanteamiento de las mismas, además de una sistematización y documentación en las formas de trabajo. Pero más allá de los cambios formales, la calidad implica una manera distinta de hacer y ver las cosas, una filosofía nueva. Para que esta mentalidad nueva se instale en la organización, debe ser comprendida y asumida por cada una de las personas de la organización.

El proceso de implantación requiere, por tanto, una serie de decisiones y cambios formales en la manera de funcionar de la organización, pero también, y, sobre todo, una interiorización de los principios de Igualdad, por parte de las personas que forman parte de la organización, que asegure la eficacia y sostenibilidad del Plan, enfocado hacia la mejora continua. Ambas son caras de una misma moneda, y dado que afectan al corazón mismo de la entidad, cualquier modificación sobre ellas debe enfocarse como un proceso de cambio. En este proceso se deben ir señalando hitos y objetivos concretos, pero manejando con realismo las expectativas sobre resultados, la inmediatez en los plazos de implantación, y la espectacularidad en las mejoras percibidas.

La implantación del Plan de Igualdad de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD es un proceso complejo pero necesario para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización. Este proceso requiere del compromiso de todas las personas de la asociación, y debe ser abordado con una visión estratégica y participativa.

### Fases de la Implementación:

El proceso de implantación del Plan de Igualdad se puede dividir en las siguientes fases:

#### 1. Sensibilización y formación

- **Objetivo:** Concienciar a todas las personas de la asociación sobre la importancia de la igualdad de género y los beneficios de implementar un Plan de Igualdad.

- **Actividades:**

- ✓ Realizar talleres y charlas sobre igualdad de género.
- ✓ Distribuir material informativo sobre el Plan de Igualdad.
- ✓ Formar a las personas responsables de la implementación del Plan de Igualdad.

## 2. Diagnóstico

- **Objetivo:** Obtener una visión completa de la situación actual de la asociación en materia de igualdad de género.
- **Actividades:**
  - ✓ Realizar encuestas y entrevistas a las personas de la asociación.
  - ✓ Analizar los datos desagregados por género.
  - ✓ Identificar las brechas de género existentes.

## 3. Elaboración del Plan de Igualdad

- **Objetivo:** Definir las medidas que se implementarán para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la asociación.
- **Actividades:**
  - ✓ Establecer los objetivos del Plan de Igualdad.
  - ✓ Identificar las medidas de igualdad que se implementarán.
  - ✓ Priorizar las medidas de igualdad.
  - ✓ Elaborar un calendario de implementación.

## 4. Implementación del Plan de Igualdad

- **Objetivo:** Poner en marcha las medidas de igualdad definidas en el Plan de Igualdad.
- **Actividades:**
  - ✓ Asignar responsabilidades para la implementación de las medidas.
  - ✓ Proporcionar formación a las personas implicadas en la implementación de las medidas.
  - ✓ Realizar un seguimiento y evaluación de la implementación de las medidas.

## 5. Seguimiento y evaluación

- **Objetivo:** Garantizar que el Plan de Igualdad se está implementando de manera efectiva y que se están logrando los resultados esperados.

- **Actividades:**

- ✓ Recopilar datos sobre la implementación del Plan de Igualdad.
- ✓ Analizar los datos recopilados.
- ✓ Identificar las áreas de mejora.
- ✓ Realizar ajustes en el Plan de Igualdad si es necesario.

## Recursos para la Implementación

La Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD cuenta con una serie de recursos para facilitar la implementación del Plan de Igualdad, como:

- Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad
- Plantillas para la elaboración de documentos
- Herramientas de diagnóstico
- Ejemplos de buenas prácticas
- Asesoramiento técnico

### 4.4. DESARROLLO DE MEDIDAS DE IMPLEMENTACION POR BLOQUES

Estas son las medidas concretas para cada uno de los bloques de diagnóstico del Plan de Igualdad de la Asociación DEMÉTER. Estas medidas tienen como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

#### BLOQUE A: JUNTA DIRECTIVA

##### Medidas:

- **Composición paritaria:** Se establecerá un objetivo de paridad en la composición de la Junta Directiva, teniendo en cuenta el tamaño de la entidad.
- **Formación en igualdad:** Se impartirá formación en igualdad de género a todas las personas miembros de la Junta Directiva.
- **Transparencia:** Se implementarán medidas para garantizar la transparencia en la gestión de la Junta Directiva.
- **Cumplimiento legal:** Se velará por el escrupuloso cumplimiento de los acuerdos legales y las mejoras implantadas en las relaciones con las/os trabajadoras/as.
- **Valores de igualdad:** Se promoverán los valores de igualdad, tolerancia y respeto en el lenguaje que se utiliza en las actas, en la contratación de personal y en el desarrollo de los programas de la entidad.
- **Exigencia de cumplimiento:** Se exigirá el cumplimiento de las normas implementadas en el Plan de Igualdad.



**Responsables:** Junta Directiva de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD

**Plazo:**

- A corto plazo: Implementación de las medidas de formación y transparencia.
- A medio plazo: Alcanzar la paridad en la composición de la Junta Directiva.

**Indicadores de seguimiento:**

- Número de miembros de la Junta Directiva que han recibido formación en igualdad de género.
- Número de medidas de transparencia implementadas.
- Porcentaje de mujeres en la composición de la Junta Directiva.

**BLOQUE B: PERSONAL**

**Medidas:**

- **Formación en igualdad:** Se impartirá formación en igualdad de género a todo el personal de la entidad.
- **Compromiso con los valores:** Se fomentará el compromiso del personal con los valores de la entidad, especialmente en el caso de menores en intervención.
- **Lenguaje igualitario:** Se promoverá el uso de un lenguaje igualitario en toda la organización.
- **Formación continua:** Se ofrecerá formación continua al personal de la entidad.
- **Formación e información en riesgos laborales:** Se impartirá formación e información en riesgos laborales al personal de la entidad.
- **Flexibilidad horaria:** Se ofrecerá flexibilidad horaria al personal, siempre que sea posible.
- **Teletrabajo:** Se implementará un sistema de teletrabajo real, contabilizadas como horas de trabajo para el fomento de la conciliación laboral/personal.
- **Medidas de conciliación:** Se implementarán medidas de conciliación laboral y personal.
- **Confidencialidad y protección de datos:** Se garantizará la confidencialidad y protección de datos del personal y de las personas/menores usuarios/as con los que se hace intervención.
- **No discriminación:** Se garantizará la ausencia de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, cultura, etnia, etc.
- **Paridad en la contratación:** Se buscará la paridad en la contratación de personal, a igual capacidad para el trabajo a desarrollar.
- **No discriminación salarial:** Se garantizará la no discriminación salarial y que no existe brecha salarial siendo el salario base igual a todos los trabajadores/as, en base a horas de contratación y si desempeña algún puesto de responsabilidad.

### Responsables:

- Junta Directiva de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD
- Responsable de Recursos Humanos de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD.

### Plazo:

- A corto plazo: Implementación de las medidas de formación y sensibilización.
- A medio plazo: Implementación de las medidas de flexibilidad horaria, teletrabajo y conciliación.
- A largo plazo: Alcanzar la paridad en la contratación de personal.

### Indicadores de seguimiento:

- Número de trabajadores/as que han recibido formación en igualdad de género.
- Número de medidas de flexibilidad horaria, teletrabajo y conciliación implementadas.
- Porcentaje de mujeres en la plantilla.
- Brecha salarial entre hombres y mujeres.

## BLOQUE C: VOLUNTARIADO

### Medidas:

- **Plan de formación en igualdad:** Se cuenta con un Plan de formación integral en igualdad, género, violencia de género, menores y lenguaje no sexista para todas las personas voluntarias, dividido en diversas sesiones formativas. El objetivo es que todo el voluntariado tenga una comprensión profunda de estos temas importantes.
- **Seguro de voluntariado:** Todo el voluntariado está cubierto por un seguro de voluntariado, que les brinda protección en caso de accidentes o lesiones que puedan ocurrir mientras realizan sus tareas de voluntariado. Este seguro les da tranquilidad a las personas voluntarias al saber que están protegidas en caso de un imprevisto.
- **Protocolo de voluntariado:** Se ha implementado un protocolo integral de incorporación de voluntariado para asegurar que todos los nuevos voluntarios/as se integren adecuadamente a la organización. Este protocolo incluye una entrevista inicial, la firma de un acuerdo de compromiso, la cumplimentación de un formulario de registro de voluntariado y un acuerdo de colaboración con la organización. Este completo proceso de incorporación ayuda a garantizar que todas las personas voluntarias están bien preparados y comprometidas con su intervención.

- **Participación en talleres y eventos:** Se ofrece al voluntariado la posibilidad de participar en talleres de igualdad en centros escolares, centros de formación y universidad, así como en los eventos donde participa la entidad para ejercer su labora voluntaria.
- **Confidencialidad y protección de datos:** La organización está comprometida a proteger la confidencialidad y los datos de todo el voluntariado y personas que interactúan con la organización. Esto incluye la implementación de estrictas medidas de protección de datos y la garantía de que todas las personas voluntarias estén capacitadas en protocolos de confidencialidad.
- **Participación en la gestión:** Se ofrece al voluntariado la posibilidad de participar en la gestión de la entidad.

#### **Responsables:**

- Junta Directiva de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD
- Personal contratado de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD

#### **Plazo:**

Durante toda la ejecución del plan se irán implementado las distintas medidas marcadas.

#### **Indicadores de seguimiento:**

- Número de voluntariado formado.
- Número de voluntariado incorporado.
- Número de acciones realizadas por el voluntariado con su participación y apoyo a la entidad.

### **BLOQUE D: PERSONAS USUARIAS**

#### **Medidas ofrecidas:**

- **Máxima confidencialidad:** Las personas usuarias pueden estar seguras de que su información personal y los detalles de su participación en la organización se mantendrán estrictamente confidenciales.
- **Intervención o formación de calidad:** La organización está comprometida a brindar servicios de intervención y formación de alta calidad a todos los/as usuarios/as. Esto significa garantizar que todos los servicios sean prestados por profesionales calificados y que se adapten a las necesidades específicas de cada persona atendida.
- **Compromiso terapéutico:** La organización está comprometida a proporcionar un entorno terapéutico que sea de apoyo y respetuoso con toda persona atendida. Esto significa crear un espacio seguro donde las personas usuarias se sientan cómodas compartiendo sus experiencias y trabajando hacia sus metas.
- **Atención personalizada:** Cada usuario/a recibe atención personalizada de profesionales calificados que están dedicados a ayudarlos a alcanzar sus metas.

- **Tratamiento adecuado:** Todas las personas usuarias son tratadas con respeto y dignidad. La organización está comprometida a brindar una atención culturalmente competente y sensible que se adapte a las necesidades individuales de cada persona usuaria.

### Medidas exigidas:

- **Respeto a las normas de la entidad:** Se espera que las personas usuarias respeten las normas y reglamentos de la organización. Esto incluye adherirse a las políticas sobre puntualidad, asistencia, comportamiento y confidencialidad. Se espera que se comporten de manera respetuosa en todo momento, tanto dentro de las instalaciones de la organización como al interactuar con el personal, el voluntariado y otras personas usuarias.
- **Puntualidad:** Se espera que las personas usuarias sean puntuales para las citas y las actividades programadas. Esto demuestra respeto por el tiempo de los demás y asegura que reciban el máximo beneficio de sus sesiones o servicios programados. Si no pueden asistir a una cita o actividad, se espera que lo notifiquen a la organización lo antes posible.
- **Tratamiento adecuado:** Se espera que los/as usuarios/as traten al personal, voluntariado y otras personas usuarias con respeto y cortesía. Esto incluye usar un lenguaje apropiado, evitar comportamientos disruptivos y abstenerse de cualquier forma de discriminación o acoso. La organización mantiene un ambiente seguro e inclusivo para todas, y se espera que las personas contribuyan a esta atmósfera positiva tratando a los demás con amabilidad y consideración.
- **Compromiso de asistir con cita previa:** Se espera que las personas usuarias se comprometan a asistir a las citas y las actividades programadas. La asistencia regular permite a los terapeutas y otros profesionales establecer una relación con las personas usuarias, evaluar su progreso y realizar los ajustes necesarios en los planes de tratamiento garantizando un apoyo consistente y efectivo.

### Responsables:

- Junta Directiva de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD
- Personal contratado de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD

### Plazo:

Durante toda la ejecución del plan se irán implementado las distintas medidas marcadas.

### **Indicadores de seguimiento:**

- Número de personas usuarias atendidas.
- Número de acciones realizadas con las personas atendidas.

## **BLOQUE E: PROGRAMAS Y PROYECTOS**

### **Se llevan a cabo las siguientes líneas de intervención:**

#### **Intervención directa:**

- Con menores de 0 a 18 años: se realiza una atención individual y personalizada con los y las menores hijas/os de mujeres víctimas de violencia de género trabajando a nivel psicosocial cada caso de forma pormenorizada y el tiempo que se requiera siendo un proceso complejo y delicado que requiere de un enfoque multidimensional y especializado.
- Con madres que son víctimas de violencia de género: se realizan intervenciones, desde el plano educativo, con las madres de los/as menores atendidos, que son víctimas de violencia de género para fortalecer sus habilidades parentales, promoviendo la parentalidad positiva y empoderándolas con el nuevo núcleo familiar. Se les dota de herramientas para criar a sus hijos e hijas con amor, respeto y disciplina positiva. Ayudándolas a reconocer sus fortalezas y capacidades como madres promoviendo la comunicación afectiva, positiva de resolución pacífica de conflictos y para promover entornos seguros y amorosos y conseguir el bienestar de ellas y de sus hijos e hijas.
- Con personas adultas: Realizamos intervenciones con personas adultas que han sufrido la violencia de género en la infancia y necesitan ayuda y apoyo para comprender e integrar sus experiencias de una manera sana y constructiva, sanar el trauma desarrollando habilidades de afrontamiento, fortaleciendo la autoestima y para mejorar sus relaciones interpersonales previniendo la revictimización.

#### **Formación:**

Se trabaja desde un enfoque integral para combatir la violencia de género educando, empoderando y protegiendo a diferentes colectivos.

- Formación en educación formal: Se trabaja con alumnado de todos los niveles con la finalidad de sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la igualdad de género, el respeto mutuo y la prevención del maltrato de la violencia de género. Se implementan talleres y actividades dinámicas que fomentan la reflexión crítica, el desarrollo de habilidades socioemocionales y la construcción de relaciones sanas desde la igualdad y el respeto mutuo.

- Formación para madres e hijas/os víctimas de violencia de género: se brindan talleres educativos grupales como una alternativa viable para aquellas madres e hijas/os que no pueden acceder a atención individualizada.

Se crean espacios seguros y confidenciales para expresarse libremente, recibir apoyo emocional y fomentar el desarrollo de habilidades de afrontamiento y estrategias de autocuidado fortaleciendo la resiliencia de las víctimas.

- Formación a profesionales: Se ofrece formación especializada a profesionales y estudiantes del ámbito social, legal, educativo y de la salud para sensibilizar sobre las graves consecuencias que la violencia de género tiene en la salud física, mental y social de los niños y niñas. Se capacita para sensibilizar, identificar, atender y derivar adecuadamente dichos casos proporcionando herramientas y recursos especializados para una intervención eficaz.

### **Voluntariado:**

El Voluntariado Violeta representa una iniciativa inspiradora que abre las puertas a la participación activa de la ciudadanía en la lucha contra la violencia de género. Este voluntariado ofrece formación y oportunidades de colaboración a todas aquellas personas que deseen comprometerse con la igualdad y la prevención de la violencia de género asumiendo un papel activo en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Las personas voluntarias colaboran en la facilitación de talleres y actividades en centros de enseñanza primaria y secundaria y apoyando en actividades de acompañamiento con mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.

### **Investigación y colaboraciones:**

Las iniciativas de investigación, participación y colaboración en congresos, jornadas, encuentros, charlas... son fundamentales para visibilizar la realidad de las y las menores víctimas de violencia de género y promover su bienestar integral, representando un aporte invaluable para la lucha contra la violencia de género y la construcción de una sociedad más justa y equitativa para las nuevas generaciones. Es fundamental sensibilizar a la sociedad sobre la situación vulnerable de los y las menores expuestos a la violencia de género, sus repercusiones y consecuencias en su desarrollo físico, emocional y social.

### **Responsables:**

- Junta Directiva de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD
- Personal contratado de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD

### **Plazo:**

Durante toda la ejecución del plan se irán implementado las distintas medidas marcadas.

### **Indicadores de seguimiento:**

- Número de proyectos llevados a cabo.
- Número de acciones realizadas (formación, atenciones, participación...).

## **5.- PLAN DE IGUALDAD**

### **5.1. INTRODUCCION:**

La Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD renueva su compromiso con la igualdad real y efectiva a través de la actualización e implementación del Plan de Igualdad y Transparencia 2024-2028. Este plan se basa en un análisis exhaustivo de la situación actual de la entidad en materia de igualdad y en las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Reunida la Junta Directiva y la coordinadora/es de las diferentes áreas de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDA a fecha del 15 de abril de 2024, se acuerda actualizar e implantar el PLAN DE IGUALDAD Y TRANSPARENCIA de la entidad.

Para ello se forma un comité de implantación y evaluación para analizar las medidas impuestas en la entidad hasta el momento, evaluar y mejorar la calidad y transparencia de la asociación en medidas de igualdad.

Hace ya varios años que se viene hablando de la “igualdad” como un requisito imprescindible en la actuación de la acción social, como así lo demanda la sociedad a las organizaciones. Actualmente parece plenamente asumido por el sector, que el concepto de “igualdad” orientado a procurar el ejercicio real de derechos de las personas, no solo no es ajeno a la acción social, sino que forma parte del ADN de la Misión, la Visión y los Valores de todas las organizaciones que desarrollan su actividad en este ámbito. Por ello, la igualdad debe ser la piedra angular de cualquier sistema de calidad en las organizaciones sociales.

El principio de gestión de la igualdad, que se fundamenta en la orientación hacia la satisfacción de expectativas y necesidades de beneficiarias/os o usuarias/os, no es solo imprescindible a la hora de evaluar la coherencia entre la acción y la Misión de la entidad, sino que también lo es para garantizar la gestión eficiente de los recursos disponibles y una actuación responsable consecuente con las demandas de la sociedad civil que las sustentan.

- El primer paso es conocer, a través del análisis, en qué punto está nuestra entidad en relación a cada uno de los distintos aspectos que contempla la igualdad real y efectiva, identificando las principales deficiencias, carencias y problemas que impiden mejorar la satisfacción de los grupos interesados.

- En segundo lugar, el análisis nos debe llevar a definir y sistematizar las posibles acciones de mejora que maximicen el impacto de la acción de la organización.

Estas acciones, una vez programadas, priorizadas, valoradas y, en su caso, aprobadas por los órganos de gobierno de la entidad, conformarán el Plan de IGUALDAD Y TRANSPARENCIA de la Asociación DEMTER POR LA IGUALDAD.

Este Plan de Igualdad, intenta ser coherente con los referentes estratégicos de la organización y dar respuesta a las necesidades y expectativas de las partes interesadas prioritarias, entre las que destacan las/os profesionales que integran la asociación y las/os usuarias/os y destinatarias/os finales de los servicios de la entidad.

El Plan de Igualdad afectará a todos los proyectos, programas y servicios de la entidad. Para esto se han evaluado los planes actualmente vigentes en la entidad y se han evaluado y mejorado los protocolos seguidos en cada uno de ellos, con el fin de evaluarlos, tener una actualización de los mismos y mejorar la transparencia y la calidad de los mismos.

Los proyectos que actualmente tiene vigentes la asociación DEMÉTER por la igualdad, se han regido desde los inicios de la entidad por la igualdad real y efectiva, tanto en el desarrollo de los mismos como en las/os profesionales que los llevan a cabo.

Con la finalidad de mejorar, conforme a los requerimientos actuales en materia de Igualdad, se ha procedido a evaluar la situación actual de la asociación DEMÉTER por la igualdad. El resultado de la evaluación ha sido la actualización de los protocolos en materia de Igualdad, así como la implantación de medidas de obligado cumplimiento tanto por la Junta directiva de la entidad como por los/as profesionales que componen la plantilla de la entidad.

Del diagnóstico de la situación mediante el estudio de los ejes que conforman la entidad y tras la revisión y análisis del plan anterior se establece el Plan de Igualdad de la asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD 20124 – 2028.

## 5.2. EJES ESTRATÉGICOS

El Plan de Igualdad y Transparencia se articula en torno a los siguientes ejes estratégicos:

- **Selección y contratación de personal:** Se implementarán medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, incluyendo la selección objetiva del personal y la promoción de la diversidad en la plantilla.



- **Remuneración y condiciones laborales:** Se revisarán las políticas de remuneración y condiciones laborales para garantizar que no existan discriminaciones por razón de género, origen, discapacidad u otra condición personal.
- **Formación y desarrollo profesional:** Se fomentará la formación y el desarrollo profesional de las trabajadoras/es en materia de igualdad, con el objetivo de mejorar sus competencias y habilidades.
- **Prevención del acoso y la discriminación:** Se implementarán medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de género, así como otras formas de discriminación.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Se facilitarán medidas para que las trabajadoras/es puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral, incluyendo la flexibilidad horaria, la posibilidad de teletrabajo y la promoción de la corresponsabilidad.
- **Participación de las trabajadoras/es:** Se fomentará la participación de las trabajadoras/es en la toma de decisiones de la entidad, a través de canales de comunicación y consulta efectivos.
- **Transparencia:** Se mejorará la transparencia en la gestión de la entidad, publicando información sobre las medidas de igualdad que se adoptan y los resultados obtenidos.

### 5.3. OBJETIVOS:

El Plan de Igualdad y Transparencia de DEMÉTER por la Igualdad establece cuatro objetivos fundamentales para promover la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la organización:

1. **Fortalecer el Compromiso con la Igualdad:** Arraigar la igualdad como valor central en la cultura y las prácticas de DEMÉTER por la Igualdad, abarcando todas las áreas: gestión, comunicación, programas y transformación social.
2. **Implementar un Plan Integral de Fomento de la Igualdad:** Desarrollar e implementar un plan estratégico que aborde la igualdad desde una perspectiva amplia, incluyendo medidas concretas y alineadas con la misión y valores de la entidad.
3. **Garantizar el Control y Seguimiento de las Acciones:** Establecer mecanismos robustos de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso del plan, medir su impacto y garantizar la transparencia en la gestión.
4. **Promover la Igualdad desde la Transparencia y la Responsabilidad Social:** Integrar la igualdad como principio fundamental en la responsabilidad social de DEMÉTER por la Igualdad, fomentando la participación de las partes interesadas y contribuyendo a una sociedad más justa e igualitaria.

## 5.4. MEDIDAS ACORDADAS:

El Plan de Igualdad y Transparencia de la asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD establece una serie de medidas concretas para alcanzar los objetivos establecidos. Estas medidas se implementarán de forma gradual a lo largo del periodo de vigencia del plan, con el seguimiento y evaluación correspondiente.

### 1. Conciliación Laboral y Personal:

- Promocionar medidas de conciliación laboral y personal, convirtiéndose en un ejemplo para otros organismos.
- Implementar políticas flexibles de jornada laboral, incluyendo la posibilidad de teletrabajo en los casos que sea posible por la naturaleza del trabajo.
- Ofrecer apoyo a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, incluyendo guarderías o ludotecas.
- Fomentar la cultura de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar.

### 2. Formación en Igualdad y Prevención de la Violencia de Género:

- Desarrollar un plan de formación continua en igualdad y prevención de la violencia de género para las/os empleadas/os.
- La formación incluirá contenidos sobre conceptos clave como la igualdad de género, la discriminación, el acoso laboral y sexual, y la violencia de género.
- Se contará con la participación de expertas/os en la materia para impartir las formaciones.

### 3. Perspectiva de Género en la Gestión de Recursos Humanos:

- Mantener la perspectiva de género en la selección, contratación, promoción y política salarial de las/os empleadas/os.
- Realizar análisis periódicos de la brecha salarial por sexo y tomar medidas para eliminarla.
- Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

### 4. Prevención del Acoso Laboral y Sexual:

- Se ha desarrollado el plan de prevención y los protocolos de prevención, detección y atención por acoso laboral y sexual.
- En los protocolos se establecen mecanismos claros para denunciar casos de acoso y garantizar la confidencialidad de las víctimas.
- Se realizarán campañas de sensibilización para prevenir el acoso laboral y sexual.

## 5. Formación del Voluntariado en Igualdad:

- Potenciar la formación del voluntariado en igualdad.
- La formación incluirá contenidos sobre conceptos clave como la igualdad de género, la discriminación, el acoso laboral y sexual, y la violencia de género.
- Se fomentará la participación del voluntariado en las actividades de promoción de la igualdad.

## 6. Revisión de Actuaciones con Usuarías/os:

- Revisar las actuaciones con personas usuarias en términos de igualdad.
- Se identificarán posibles sesgos de género en la prestación de servicios y se tomarán medidas para corregirlos.
- Se fomentará la participación de las usuarias/os en la evaluación de los servicios.

## 7. Transparencia en la Gestión y Comunicación:

- Informar a trabajadores/as y voluntariado sobre la política de protección de datos de DEMÉTER POR LA IGUALDAD.
- Revisar y actualizar los protocolos implantados.
- Ser ejemplo de transparencia en la gestión y comunicación con criterios de igualdad.
- Publicar información periódica sobre las medidas de igualdad que se adoptan y los resultados obtenidos.

### 5.5. MEDICIÓN Y VERIFICACIÓN:

La Asociación DEMÉTER, comprometida con la excelencia en la prestación de sus servicios y la gestión de sus proyectos, ha implementado un robusto sistema de medición y verificación de la calidad. Este sistema, basado en indicadores clave de desempeño auditorías internas y revisiones periódicas, permite a la entidad obtener datos objetivos sobre el funcionamiento de sus procesos y proyectos, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para optimizar la calidad de sus servicios y operaciones.

El sistema de medición y verificación de la calidad de la Asociación DEMÉTER es una herramienta fundamental para la gestión de la calidad en la entidad. Este sistema permite a la entidad evaluar de forma objetiva su desempeño, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para optimizar la calidad de sus servicios y operaciones. Como resultado, la entidad puede ofrecer servicios de mayor calidad a sus personas usuarias, aumentar su eficiencia y competitividad, y mejorar su imagen y reputación en el mercado.

El sistema de medición y verificación de la calidad de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD persigue los siguientes objetivos:

- Evaluar de forma periódica la calidad de los servicios y proyectos de la entidad.
- Identificar áreas de mejora en los procesos y operaciones.
- Verificar el cumplimiento de los requisitos del sistema de calidad.
- Demostrar el compromiso de la entidad con la excelencia.
- Proporcionar información valiosa para la toma de decisiones estratégicas.

El sistema de medición y verificación de la calidad de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD se compone de los siguientes elementos:

- **Indicadores Clave de Desempeño:** Se han definido indicadores específicos para cada uno de los procesos y proyectos de la entidad. Estos indicadores se basan en datos objetivos y cuantificables, y se recopilan de forma periódica. Estos permiten a la entidad medir su rendimiento en áreas clave como la satisfacción de los usuarios, la eficiencia de los procesos y la eficacia de los proyectos.
- **Auditorías Internas:** La entidad realiza auditorías internas de forma periódica para verificar el cumplimiento de los requisitos del sistema de calidad. Estas auditorías son realizadas por un comité de calidad independiente, formado por miembros de la Junta Directiva y de la plantilla de la entidad. Las auditorías internas identifican las no conformidades que puedan existir en los procesos y operaciones de la entidad, y proponen planes de acción correctiva y preventiva.
- **Auditorías Externas:** La entidad puede optar por realizar auditorías externas para obtener una evaluación independiente de su sistema de calidad. Estas auditorías pueden ser realizadas por organismos de certificación acreditados, y pueden conducir a la obtención de certificados de calidad reconocidos internacionalmente.
- **Revisiones Periódicas:** El sistema de medición y verificación de la calidad es revisado de forma periódica para garantizar su vigencia y efectividad.

La implementación de un sistema de medición y verificación de la calidad ofrece a la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD una serie de beneficios, entre los que destacan:

- Mejora de la calidad de los servicios y proyectos.
- Mayor eficiencia en los procesos y operaciones.
- Reducción de costes.
- Aumento de la satisfacción de los usuarios.
- Mejora de la imagen y reputación de la entidad.
- Mayor competitividad en el mercado.

## 5.6. REVISIÓN DEL SISTEMA:

El Plan de Igualdad y Transparencia de la asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD es un documento dinámico que debe ser revisado y actualizado periódicamente para reflejar los cambios en el entorno de la entidad y las nuevas necesidades y prioridades. Esta revisión es fundamental para garantizar la eficacia del plan y su contribución al logro de los objetivos de igualdad en la entidad.

El Plan de Igualdad y Transparencia será revisado al menos una vez al año. La revisión estará a cargo de la dirección de DEMÉTER POR LA IGUALDAD, con la participación del comité de igualdad y de las personas trabajadoras y usuarias/os de la entidad.

Se conservarán los registros de las revisiones del Plan de Igualdad y Transparencia, en los que se recogerán las decisiones sobre las acciones necesarias para realizar los cambios en el sistema de calidad. El seguimiento de las acciones derivadas de la revisión será realizado por el comité de igualdad.

La revisión periódica del Plan de Igualdad y Transparencia es un proceso fundamental para garantizar su eficacia y su contribución al logro de los objetivos de igualdad en DEMÉTER POR LA IGUALDAD. La revisión del plan debe ser un proceso participativo que involucre a todas las personas que forman parte de la entidad y a las partes interesadas. Los resultados de la revisión del Plan de Igualdad y Transparencia serán comunicados a todas las personas que forman parte de la entidad y a las partes interesadas. Se fomentará la comunicación y el diálogo entre las diferentes áreas de la entidad para facilitar la implementación del plan y la mejora continua de la igualdad en DEMÉTER por la Igualdad.

El proceso de revisión del Plan de Igualdad y Transparencia incluirá las siguientes etapas:

- **Recopilación de información:** Se recopilará información sobre la implementación del plan, incluyendo los resultados de las medidas implementadas, los indicadores de seguimiento y evaluación, y las opiniones de las personas trabajadoras y usuarias/os de la entidad.
- **Análisis de la información:** Se analizará la información recopilada para identificar los logros, las dificultades y las áreas de mejora del plan.
- **Definición de cambios:** Se definirán los cambios necesarios en el plan para adaptarlo a las nuevas necesidades y prioridades de la entidad.
- **Elaboración del plan actualizado:** Se elaborará un nuevo plan de igualdad y transparencia que incorpore los cambios definidos.
- **Comunicación del plan actualizado:** Se comunicará el plan actualizado a todas las personas que forman parte de la entidad y a las partes interesadas.

Para realizar la revisión del Plan de Igualdad y Transparencia se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

- **Resultados de las auditorías internas y externas:** Se analizarán los resultados de las auditorías para identificar las áreas de mejora del plan.
- **Medidas de satisfacción:** Se medirá la satisfacción de las personas trabajadoras y usuarias/os de la entidad con las medidas de igualdad implementadas.
- **Sistema de quejas:** Se analizarán las quejas recibidas en relación con la igualdad para identificar los problemas y tomar las medidas correctoras necesarias.
- **Investigaciones y estudios:** Se tendrán en cuenta los resultados de las investigaciones y estudios realizados sobre la igualdad en la entidad y en el sector.
- **Desempeño en los procesos y servicios:** Se analizará el desempeño de los procesos y servicios de la entidad en relación con la igualdad.
- **Grado de cumplimiento de los objetivos:** Se evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan.

Como resultado de la revisión del Plan de Igualdad y Transparencia, se podrán identificar la necesidad de realizar cambios en el plan o en alguno de sus componentes. Las acciones derivadas de la revisión podrán incluir:

- **Implementación de nuevas medidas:** Se podrán implementar nuevas medidas para abordar las áreas de mejora identificadas.
- **Modificación de las medidas existentes:** Se podrán modificar las medidas existentes para mejorar su eficacia.
- **Actualización de los indicadores de seguimiento y evaluación:** Se podrán actualizar los indicadores de seguimiento y evaluación para medir mejor el progreso del plan.
- **Formación y sensibilización:** Se podrán realizar acciones de formación y sensibilización para mejorar el conocimiento y la aplicación del plan.

## 5.7. FORMACIÓN:

La formación es un elemento clave para el éxito del Plan de Igualdad y Transparencia de DEMÉTER por la Igualdad. Es necesario que todas las personas que forman parte de la entidad tengan el conocimiento y las habilidades necesarias para implementar y aplicar el plan de manera efectiva.

Las necesidades de formación serán identificadas en base a las responsabilidades que cada persona tiene en el marco del plan. Para ello, se realizará un análisis de las competencias y habilidades que requieren las diferentes funciones.

Se elaborará un plan de formación que incluirá los siguientes aspectos:

- **Contenidos:** Los contenidos de la formación se adaptarán a las necesidades específicas de cada grupo de personas. Se abordarán temas como los conceptos clave de igualdad, la normativa vigente en materia de igualdad, las medidas de igualdad que se implementarán en la entidad, y los mecanismos de seguimiento y evaluación del plan.
- **Metodología:** La formación se impartirá de forma presencial, online o mixta, en función de las necesidades y preferencias de las personas participantes. Se utilizarán metodologías activas y participativas que fomenten el aprendizaje y la reflexión.
- **Recursos:** Se elaborarán materiales de apoyo para la formación, como manuales, presentaciones y guías.
- **Evaluación:** Se evaluará la eficacia de la formación mediante encuestas de satisfacción y análisis de los resultados de aprendizaje.

La formación se dirigirá a los siguientes grupos de personas:

- **Equipo directivo:** El equipo directivo debe tener una comprensión profunda del Plan de Igualdad y Transparencia y de su importancia para la entidad.
- **Personas trabajadoras:** Todas las personas trabajadoras deben recibir formación sobre los conceptos clave de igualdad, las medidas de igualdad que se implementarán en la entidad y los mecanismos de denuncia de discriminación.
- **Voluntarias/os:** El voluntariado debe recibir formación sobre los mismos temas que las personas trabajadoras.
- **Personas usuarias:** Las/os usuarias/os deben recibir información sobre las medidas de igualdad que se implementan en la entidad y sobre cómo pueden ejercer sus derechos y deberes en materia de igualdad.
- **Miembros del comité de igualdad:** Los miembros del comité de igualdad deben recibir formación sobre las funciones y responsabilidades del comité, así como sobre los procedimientos de seguimiento y evaluación del plan.

La formación en materia de igualdad debe ser un proceso continuo. Además de la formación inicial, se realizarán acciones de formación continua para actualizar los conocimientos y habilidades de las personas que forman parte de la entidad.

## 6. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad y Transparencia de DEMÉTER POR LA IGUALDAD se basa en una serie de principios fundamentales que guiarán su implementación y desarrollo. Estos principios son esenciales para garantizar que el plan sea efectivo, justo y equitativo para todas las personas que forman parte de la entidad. En caso de conflicto, la Asociación se regirá por lo establecido en sus estatutos.

Los principios del Plan de Igualdad y Transparencia de la asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD son fundamentales para garantizar que la entidad sea un espacio justo, equitativo e inclusivo para todas las personas. La implementación de estos principios permitirá a la entidad avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

## 6.1. PRINCIPIO DE FUNCIONAMIENTO Y REGULACIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO:

El presente documento establece los principios de funcionamiento y regulación del Órgano de Gobierno de la Asociación DEMETER POR LA IGUALDAD, en adelante, la Asociación. Estos principios se basan en los Estatutos de la Asociación y en las buenas prácticas de gestión asociativa. Los miembros de la Junta Directiva son elegidos por la Asamblea General de la Asociación por un período de un año (art. 15 estatutos). El ejercicio del cargo será personal, sin que pueda delegarse el voto en las sesiones de la Junta Directiva (art. 16 estatutos).

La Junta Directiva de la Asociación está compuesta por un mínimo de 5 personas miembros, los cuales ocuparán los siguientes cargos:

- Presidencia
- Vicepresidencia
- Tesorería
- Secretaría
- Vocalía/s

**Funciones de la Junta Directiva:** La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno de la Asociación y tiene las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de los fines de la Asociación.
- Gestionar los recursos de la Asociación de manera eficiente y transparente.
- Representar legalmente a la Asociación.
- Elaborar y aprobar el presupuesto anual de la Asociación.
- Convocar y presidir las reuniones de la Asamblea General.
- Ejecutar los acuerdos de la Asamblea General.
- Elaborar y aprobar el Plan de Igualdad y Transparencia de la Asociación.
- Supervisar la implementación del Plan de Igualdad y Transparencia.
- Resolver los conflictos que puedan surgir entre los miembros de la Asociación.
- Cualquier otra función que le encomienden los Estatutos o la Asamblea General.

**Funcionamiento de la Junta Directiva:** La Junta Directiva se reunirá periódicamente, al menos una vez al trimestre, con la asistencia de al menos un 50% de sus miembros de forma presencial o por videoconferencia (art. 25 estatutos).



Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes (art.7 estatutos). Es obligatorio que al menos una vez al año todos los miembros de la Junta Directiva se reúnan de forma presencial o por videoconferencia. Las actas de las reuniones de la Junta Directiva serán públicas y estarán disponibles para su consulta por parte de los miembros de la Asociación.

**Composición de las Comisiones de Trabajo:** La Junta Directiva podrá crear comisiones de trabajo para el desarrollo de los distintos proyectos de la Asociación. Estas comisiones estarán compuestas por miembros de la Junta Directiva y/o por otros miembros de la Asociación.

**Prevención de Conflictos de Intereses:** Para evitar conflictos de interés, todas las decisiones de la Junta Directiva se tomarán mediante votaciones, siendo necesaria la mitad más uno para el acuerdo. En caso de adquisición de equipamiento o material, se presentarán tres presupuestos y se decidirá por el más adecuado en términos de presupuesto y calidad.

**Retribución:** Los miembros de la Junta Directiva ejercerán su cargo de forma gratuita, sin que en ningún caso puedan recibir retribución alguna por el desempeño de sus funciones. Sin perjuicio de lo anterior, tendrán derecho a ser reembolsados los gastos ocasionados en el ejercicio de sus cargos, siempre que estos se encuentren debidamente justificados. (art. 28 estatutos).

**Transparencia:** La Junta Directiva publicará en el sitio web de la Asociación el nombre, profesión y cargo público (si lo hubiere) de sus miembros, así como la relación de parentesco entre ellos y la relación con proveedores. El currículum de las personas miembros de la Junta Directiva estará disponible para su consulta en el libro de actas de la Asociación y en el sitio web de la Asociación, respetando en todo caso la política de protección de datos y haciendo referencia únicamente a la profesión y al puesto de trabajo. El porcentaje de miembros de la Junta Directiva que reciban ingresos por el trabajo realizado en la Asociación, diferente a su función como Órgano Directivo (por la que en ningún caso serán remunerados), será de un 50% o menor.

## 6.2. PRINCIPIO DE CLARIDAD Y PUBLICIDAD DEL BIEN SOCIAL:

Según los estatutos de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD, Los fines de la entidad son los siguientes (art. 6 estatutos):

- Contribuir al bienestar psicofísico y social de las víctimas de la violencia de género, desde la perspectiva de igualdad de género.
- Proporcionar atención integral a las víctimas (menores) de la violencia de género para su recuperación integral, bajo el enfoque de género.

- Promover valores de igualdad en el ámbito familiar, educativo, social, cultural y político.
- Promover la participación activa a través del voluntariado.
- Divulgar la realidad de las/os menores víctimas de la violencia de género.

Estos serán los principios rectores de cualquier acción que realice la entidad.

- ✓ El fin social de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD, será público y estará a disposición de quien lo solicite tanto en la entidad como publicado en la Web de la Asociación, así como en la página de Facebook y Twitter.
- ✓ Todas las actividades y programas que se realicen en la asociación estarán encaminadas a la consecución del fin social y deben estar explícitamente contemplados en los estatutos de la entidad.
- ✓ Los asuntos a tomar se debatirán y votarán conforme figuren en el orden del día. Se tomarán los acuerdos de la Asamblea General por mayoría simple de las personas presentes o representadas, cuando los votos positivos superen a los negativos (art. 13 estatutos).

### 6.3. PRINCIPIO DE PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD:

- Anualmente se presentará a las y los socios de la entidad el Plan Estratégico, en la Junta anual Ordinaria. Este se someterá a votación y se aprobará por mayoría simple. En él se establecerán los proyectos a desarrollar y la evaluación de los mismos.
- Previa a la presentación del Plan Estratégico a la Junta Anual Ordinaria, el Plan ha de ser aprobado por el órgano de gobierno.
- El coordinador de cada proyecto tendrá que dar cuenta del desarrollo del proyecto a la Junta Directiva periódicamente, proporcionando datos sobre evolución, nº de usuarios etc. y debilidades del programa a corregidas.

### 6.4. PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN E IMAGEN FIEL EN LA INFORMACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD

- ✓ Cualquier campaña que se realice de publicidad y/o captación de fondos e información pública reflejará de manera fiel el objetivo de esta, al proyecto de la asociación al que va dirigida y/o a informar sobre los fines de la asociación.
- ✓ En el caso de donantes y colaboradores, se les informará puntualmente del uso de su donación o colaboración, anualmente.
- ✓ Para comunicación con donantes, socios, y colaboradores está habilitado el correo [asociaciondemeter@gmail.com](mailto:asociaciondemeter@gmail.com) cualquier persona que quiera acceder a información o comentario sobre la entidad tienen a su disposición en la WEB [www.asociaciondemeter.org](http://www.asociaciondemeter.org) una pestaña para contactar con la entidad.

Se les responderá al menor tiempo posible. De la misma forma pueden contactar con la entidad por medio de Facebook: Asociación Deméter por la Igualdad.

- ✓ La página web se actualizará al menos dos veces al año.
- ✓ Los libros de cuentas y las memorias de actividades están a disposición de quien lo solicite. Cuando se realice la auditoria de la entidad el informe estará colgado en la WEB.

#### **6.5. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA FINANCIACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:**

- En la Junta Anual Extraordinaria y Ordinaria se darán explicaciones documentadas sobre los fondos recaudados por la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD. Se publicará en la web a los donantes Públicos y Organizaciones anualmente.
- Según la Ley de protección de datos se respetará el anonimato de los donantes individuales y organizaciones que así lo deseen.
- No se aceptarán donaciones de empresas o particulares que sus fines sean contradictorios con los de la entidad.
- Los acuerdos de cesión del logo de la asociación en los convenios de colaboración con empresas e instituciones deberán estar formalizado por escrito, así como el uso del logo de la empresa o institución donante o colaboradora.
- La contabilidad de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD se publicará anualmente en el Organismo correspondiente.
- En cualquier momento cualquier socia/o de la entidad tendrá derecho a ser informado sobre la financiación de la Asociación.

#### **6.6. PRINCIPIO DE PLURALIDAD EN LA FINANCIACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:**

La Asociación DEMÉTER por la igualdad, es una entidad de independiente, sin matiz político cuyo principio rector es “Luchar por la consecución del bienestar psicofísico y social de las/os menores víctimas de violencia de género, así como formar en igualdad a la población en general y la lucha contra la violencia de género y la desigualdad”.

- Siempre que sea posible se diversificarán los ingresos con fondos públicos y privados.
- Se intentará que los financiadores externos favorezcan la continuidad de los proyectos de la asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD.
- Se intentará que los fondos aportados por cada uno de los financiadores no supongan el coste total y anual del proyecto, con el fin de mantener la autonomía de la entidad.

## 6.7. PRINCIPIO DE CONTROL DE LA UTILIZACIÓN DE FONDOS DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:

- ✓ Se seleccionará al proveedor en función del presupuesto y la calidad. Para ello se pedirán tres presupuestos (cuando el gasto sea relevante), eligiendo el de menor cuantía e igual calidad.
- ✓ Anualmente se elaborará un presupuesto de gastos y de ingresos y se analizarán las posibles desviaciones y sus motivos. Este presupuesto será dado a conocer en la Asamblea Ordinaria de la Asociación.
- ✓ Todo gasto será conocido por la Junta Directiva, que debe asegurarse que esos fondos se han destinado para el fin por el que fueron solicitados.
- ✓ Se desglosará los gastos e ingresos por proyectos y Gestión – Administración.
- ✓ Se aprobará anualmente el estado de cuentas de la Entidad, así como las previsiones de gastos e ingresos. Estos serán públicos.
- ✓ La entidad no presentará un balance desajustado entre gastos e ingresos anuales.
- ✓ La Asociación no debe tener recursos excesivos disponibles al término del ejercicio.
- ✓ De tener que realizarse una inversión para el desarrollo de los proyectos esta ha de ser en consonancia con la disponibilidad económica de la entidad y ser de razonable necesidad.
- ✓ La Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD respetará la voluntad de los donantes considerándolos como fondos dirigidos para lo cual realizará memorias y justificación que estarán disponible para los donantes. En caso de fondos por apadrinamiento estos estarán dirigidos al proyecto al que se ha designado.

## 6.8. PRINCIPIO DE PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES Y CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:

- La Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD, está comprometida con la obligación de rendir cuentas anualmente ante las Administraciones públicas, conforme al Plan General Contable de Entidades sin Fines Lucrativos.
- Es de obligado cumplimiento para la Asociación DEMÉTER por la igualdad el estar al corriente con la Agencia Tributaria, La Seguridad Social y el Registro correspondiente (esto último a partir del año 2015). Se antepondrán los pagos a la Administración ante cualquier otro gasto, con el fin de no tener deudas pendientes en ningún caso.
- A partir del año 2015 (si económicamente es posible), se realizará auditorías externas de las cuentas anuales según el Plan General Contable de Entidades no lucrativas, aprobadas por la Asamblea General o Junta Directiva.

## 6.9. PRINCIPIO DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:

- ✓ Mediante el Plan de Voluntariado Violeta, revisado anualmente, se incentiva el voluntariado como parte activa de la asociación.
- ✓ Los derechos, deberes, tanto del personal voluntario como del coordinador y la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD, están establecidos en el Plan de Voluntariado.
- ✓ El Voluntariado será informado de los derechos y deberes del mismo.
- ✓ Deberán firmar los protocolos exigidos.
- ✓ El Voluntariado Violeta tiene derecho a la formación que se incluye en el Plan de Voluntariado.
- ✓ El voluntariado tendrá participación activa en las actividades descritas en el Plan de Voluntariado.
- ✓ Se les facilitará vías de comunicación rápida y eficaz para coordinarse entre sí y comunicar dudas, quejas y sugerencias.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION:

El Plan de Igualdad y Transparencia será objeto de seguimiento y evaluación periódica, con el objetivo de medir su impacto y realizar las modificaciones necesarias. Para ello incluye una serie de medidas concretas para alcanzar los objetivos establecidos. Estas medidas se irán implementando de forma gradual, a lo largo del periodo de vigencia del plan.

La responsabilidad del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad y Transparencia recaerán en un comité de igualdad. Este comité estará formado por miembros de la Junta Directiva y de la plantilla de la entidad, y tendrá las siguientes funciones:

- Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación del plan.
- Recopilar y analizar datos sobre el impacto del plan.
- Elaborar informes periódicos sobre el seguimiento y la evaluación del plan.
- Proponer modificaciones al plan en base a los resultados del seguimiento y la evaluación.

Para realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad y Transparencia, se utilizarán una serie de indicadores. Estos indicadores pueden ser cuantitativos o cualitativos, y deben estar relacionados con los objetivos del plan. Algunos ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación son:

- Número de personas que participan en acciones de formación y sensibilización sobre igualdad.
- Porcentaje de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad.

- Grado de satisfacción de las personas trabajadoras, voluntarias/os y usuarias/os con las medidas de igualdad implementadas.
- Percepción de la cultura de igualdad en la entidad.

## **Metodología de Seguimiento y Evaluación**

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad y Transparencia se realizará de forma periódica, al menos una vez al año. La metodología de seguimiento y evaluación se definirá en el plan, y deberá incluir las siguientes etapas:

- Establecimiento de los objetivos del seguimiento y la evaluación.
- Selección de los indicadores de seguimiento y evaluación.
- Recogida de datos.
- Análisis de datos.
- Elaboración de informes.
- Propuesta de modificaciones al plan.

Los resultados del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad y Transparencia serán comunicados a todas las personas que forman parte de la entidad, así como a las partes interesadas. La comunicación de los resultados se realizará a través de diferentes canales, como la página web de la entidad o las reuniones de personal.

El seguimiento y la evaluación son actividades esenciales para garantizar el éxito del Plan de Igualdad y Transparencia de DEMÉTER POR LA IGUALDAD. A través de estas actividades, la entidad podrá identificar los logros alcanzados, las áreas de mejora y las necesidades futuras. La implicación de todas las personas que forman parte de la entidad en el seguimiento y la evaluación del plan será fundamental para su éxito.

La Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD está comprometida con la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. El Plan de Igualdad y Transparencia es una herramienta fundamental para alcanzar este objetivo. La entidad anima a todas las personas que forman parte de ella a colaborar en la implementación de este plan y a contribuir a la creación de un entorno más inclusivo y respetuoso.