

2020-2024

PLAN DE IGUALDAD

ecyS
educación cultura y
solidaridad

SUBVENCIONA 0,7% IRPF:



**Comunidad
de Madrid**

ASISTENCIA TÉCNICA

mi! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Índice

I. Introducción	3
II. Comisión de Igualdad.....	6
III. Vigencia.....	7
IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad	8
V. Ejes de actuación.....	14
VI. Objetivos del plan de igualdad	14
VII. Ejes de actuación y medidas	16
EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad	16
EJE 2: Selección y Contratación.....	18
EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional	20
EJE 4: Retribuciones	21
EJE 5: Formación	22
EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	24
EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	26
EJE 8: Comunicación	27
EJE 9: Condiciones de trabajo	29
VIII. Calendario.....	30
IX. Seguimiento y evaluación.....	38

1. Introducción

La Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS, para el resto del documento), comienza sus actividades en San Cristóbal de los Ángeles en 1991; lo que empezó siendo una respuesta al alto índice de problemática escolar detectada por un grupo de socios y socias, se ha ido transformando y creciendo al impulso de las demandas y transformaciones del barrio.

Tras varios años de implantación en el barrio, la Entidad amplía su oferta atendiendo a las demandas que se van produciendo: formación e inserción laboral de jóvenes; alfabetización tecnológica para mujeres; ocio y tiempo libre saludable el cual facilitaba a su vez la conciliación de la vida familiar y laboral.

Es en el año 1998 cuando San Cristóbal experimenta un fuerte cambio demográfico, produciéndose un proceso de sustitución y polarización demográfica: abandonan el barrio las familias españolas (sobre todo personas entre 25 y 45 años) y ocupan sus hogares inmigrantes extranjeros/as (formados por personas entre 20 y 45 años mayoritariamente). San Cristóbal se convierte, por tanto, en uno de los primeros barrios en porcentaje de extranjeros/as residentes. Este proceso supone fuertes transformaciones sociales y culturales, **los cuales inciden directamente en la forma de trabajar de la Asociación.**

Desde su creación, las diversas actividades que se desarrollan pretenden ser un espacio de participación ciudadana, desde donde se generen referentes educativos, sociales, laborales y personales. Se persigue trabajar en el barrio respondiendo a las necesidades socioeducativas y culturales que vayan surgiendo, especialmente en los sectores más desfavorecidos.

Asimismo, se trata de alentar las posibilidades de cada persona, favoreciendo procesos que fomenten la autonomía y la participación para su desarrollo personal y social en igualdad de condiciones. Intenta ser un lugar de encuentro, donde sea posible un seguimiento y acompañamiento cercano de las personas y los grupos.

Se busca incidir en la infancia, jóvenes y familias y en su entorno social, mediante las distintas propuestas socioeducativas y culturales generadas a través de diversas plataformas sociales, económicas y políticas, todas ellas necesarias para construir una sociedad más justa y solidaria.

De forma transversal, la entidad da también mucha importancia al trabajo comunitario. En este sentido, desde el año 2014 se viene desarrollando un proceso de intervención comunitaria intercultural en el barrio cuyos objetivos son la mejora de la convivencia y la cohesión social. Desde este proceso, y en base a un diagnóstico compartido con el resto de recursos de San Cristóbal, se ha construido una Programación Comunitaria que permite que todos trabajemos en la misma dirección por el desarrollo del barrio.

MISIÓN

La misión de ECyS es potenciar el desarrollo integral de las personas para que sean protagonistas de su propia historia y colaborar en la construcción de sujetos sociales a través de la participación y el desarrollo local para una sociedad más justa.

FINES

- Ofrecer recursos socioeducativos y culturales que respondan a las necesidades específicas de contextos socioculturalmente desfavorecidos a través de proyectos y/o programas que favorezcan el desarrollo personal y la integración social, escolar y laboral de infancia, jóvenes, mujeres y otros colectivos.
- Ser una plataforma de comunicación y enriquecimiento cultural de los distintos grupos sociales que conviven en contextos donde se llevan a cabo las finalidades.
- Favorecer la coordinación y el desarrollo de plataformas sociales que impulsen la toma de conciencia y el compromiso de los y las ciudadanas que conduzcan a estructuras sociales más justas, especialmente en el ámbito educativo, cultural y la participación ciudadana.
- Realizar programas de investigación y de acción orientados a que en la realidad el derecho a una educación de calidad para todos y todas en los distintos contextos, especialmente en los medios socioculturales desfavorecidos.
- Dar continuidad y fortalecer el proyecto de la Asociación Proyecto Cultura y Solidaridad viene realizando en San Cristóbal de los Ángeles.

PROYECTOS DE IGUALDAD EN ECyS

ECyS desarrolla diferentes proyectos y programas dirigidos a distintos colectivos. En este apartado, se mencionan aquellos en los que se trabaja específicamente la igualdad de género, lo que no excluye que en el resto de proyectos y programas no se esté incluyendo una perspectiva de género:

- En el área de adultos, existe un Espacio Abierto de Comunicación para mujeres, españolas y de diversas nacionalidades, donde se realizan talleres sobre derechos humanos, se trabaja el empoderamiento de las mujeres a través del teatro, la radio y se trabaja la brecha digital a través de talleres de informática.
- Actividades que se llevan a cabo:
 - o En el centro:
 - Actividades de concienciación, derechos sociales y perspectiva de género con mujeres gitanas.
 - Aprendizaje de idioma para mujeres de diferentes nacionalidades.
 - Seminarios de alfabetización digital para vecinas/os del barrio.
 - Detección de la violencia por parte del servicio de acción social y derivación a dispositivos específicos.
 - Participación en radio comunitaria a través del programa “SanCris en Colores”.
 - Talleres de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Información sobre recursos y gestión de visitas
 - Coordinación con el programa de empleo del Centro
 - o Externo:
 - Publicación de ofertas de empleo
 - Presentación de currículos y candidaturas
- Se han realizado talleres sobre igualdad.
- Actividades de Deporte Mixto
- Participación en actividades barriales y distritales para la conmemoración del día 8 de marzo y el 25 de noviembre.
- Formación de una red de reconocimiento vecinal “Mujeres que hacen barrio”
- Coordinación y participación con el Espacio de Género y Buenos Tratos en San Cristóbal.

II. Comisión de Igualdad

ECyS a 14 de febrero de 2020 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el mismo día una Comisión de Igualdad, conformada por cuatro personas: dos representantes de la entidad y dos representantes de la propia plantilla. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Analizar los datos facilitados por la entidad (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:
 - Igualdad de trato y oportunidades en:
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Retribuciones (incluidas las variables).
 - Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.

- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
 - Discriminación por razón de embarazo y maternidad.
- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada seis meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.






III. Vigencia

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria. Siendo este el caso de **ECyS**.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 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.

IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad

 <p>Datos de personal</p>	<p>Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando ambos grupos concentran entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que la plantilla de ECyS está feminizada, al estar formada por un 92,9% de mujeres (13 trabajadoras) y un 7,1% de hombres (1 trabajador).</p>
 <p>Tipo de contrato</p>	<p>Del total de trabajadoras, el 92,2% tiene un contrato a jornada parcial y el 7,7% a jornada completa. Un 53,9% tiene contrato indefinido y un 46,2% contrato temporal.</p> <p>El único trabajador que forma parte de la entidad tiene un contrato indefinido a tiempo parcial.</p>
 <p>Tiempo de trabajo</p>	<p>Con jornadas inferiores a las 20 horas semanales, se encuentran: un trabajador y tres trabajadoras realizando jornadas de entre 16 y 20 horas; y una trabajadora con una jornada de 10 a 15 horas semanales.</p> <p>Por otro lado, las trabajadoras que realizan más de 20 horas son el 69,2% sobre el total de la plantilla femenina. Así, el 38,5% de las trabajadoras (5 trabajadoras) tiene una jornada semanal de entre 21 y 25 horas, mientras que un 23,1% trabaja de 26 a 30 horas. Con jornada completa, de 36 a 40 horas, se encuentra una única trabajadora (7,7%).</p>
 <p>Antigüedad</p>	<p>Cerca de la mitad de las trabajadoras (46,2%) tiene una antigüedad de entre 1 a 3 años. Asimismo, un 23,1% lleva en la entidad entre 3 y 5 años y otro 23,1%, de 10 a 20 años. Una trabajadora se incorporó en los últimos 6 meses.</p> <p>El único trabajador tiene una antigüedad de entre 5 y 10 años en la entidad.</p>
 <p>Estudios</p>	<p>El 92,9% de la plantilla tiene estudios universitarios, siendo este porcentaje del 92,3% en el caso de las trabajadoras (12 trabajadoras) y del 100% de los trabajadores (1 trabajador).</p>

Nivel jerárquico

El único nivel en el que hay presencia de trabajadores es el de coordinación de área, donde hay dos trabajadoras y un trabajador.

El resto de niveles jerárquicos están compuestos por trabajadoras, concentrándose estas mayoritariamente en el nivel de técnicas de intervención directa (61,5% sobre el total de trabajadoras).

Tres trabajadoras tienen puestos de coordinación y otras dos ocupan los niveles de administración y mantenimiento



Niveles jerárquicos y departamentos

Áreas/departamentos

Solo hay presencia de trabajadores en el Proyecto Comunitario, cuyo equipo está formado por dos trabajadoras y un trabajador.

En cuanto al resto de trabajadoras, se observa una mayor concentración en el Área de Infancia (38,5%), con 5 trabajadoras; mientras que 3 trabajadoras forman el equipo correspondiente al Área de Jóvenes (23,1%). Dos trabajadoras pertenecen al Área de Gestión (15,4%) y una al de mantenimiento (7,7%).

Categorías profesionales

El Grupo 1 es el que concentra a la mayor parte de las trabajadoras (84,6%) y al único trabajador de la entidad. Las categorías profesionales del Grupo 3 y del Grupo 4 corresponden a una trabajadora cada una.



Organigrama



SUBVENCIONA 0,7% IRPF:



Comunidad de Madrid





Selección

ECyS actualmente no dispone de un proceso sistematizado de selección o protocolo, aunque en la práctica siguen un itinerario consolidado para llevar a cabo la contratación de personal.

La propuesta de ofertar un puesto trabajo se realiza por parte del equipo educativo, trasladándose a la coordinación del centro. Normalmente, se hace tras detectar una necesidad, por carga horaria, de trabajo, por la entrada de nuevos proyectos, para sustituir una vacante, etc. Tras la valoración de la necesidad, se traslada a la Junta Directiva para aprobar el perfil del puesto y las condiciones salariales y horarias. El puesto, no obstante, se define por la coordinación del centro, tras la solicitud de las diferentes áreas de trabajo y siempre coincidiendo con las directrices marcadas por las subvenciones recibidas o los financiadores. Para definir el perfil, se describen las titulaciones requeridas, la experiencia profesional, las habilidades adecuadas al puesto y la formación específica que aporte al puesto.

La toma de decisiones se realiza de forma conjunta entre la persona coordinadora del área donde existe la vacante, la coordinación del centro y la Junta Directiva; coordinándose en todo momento por si surgieran dudas o cambios en el proceso. No obstante, es la Junta Directiva de la entidad y la coordinación del centro quienes tienen la última decisión sobre la incorporación.

La entidad no observa barreras (internas, externas o sectoriales) para la incorporación de personal femenino. Por el contrario, describe que, desde la constitución de la entidad, los cargos de responsabilidad han sido asumidos mayoritariamente por mujeres. Actualmente, la coordinación general y la de las áreas de infancia, jóvenes y personas adultas, son llevadas a cabo por mujeres. Asimismo, la Junta Directiva ha estado formada casi exclusivamente por mujeres, habiendo participado en la misma dos hombres en los últimos doce años. La única excepción es la coordinación del programa de intervención comunitaria, que desde hace 4 años tiene como coordinador a un hombre, habiendo sido elegido por la experiencia y la formación específica, así como la vinculación con la entidad y el contexto anterior a la concesión del proyecto.



Formación

ECyS no cuenta con un Plan de Formación dirigido a toda la plantilla, aunque es un proyecto que se identifica como necesario. No obstante, sí que se facilita formación a la plantilla.

Los cursos que se imparten en la entidad suelen ser formaciones técnicas, para ayudar en el desarrollo del trabajo; cursos de gestión de equipos, para poner en común dificultades individuales y colectivas; y cursos de especialización.

Si el curso o la formación se imparte fuera del horario laboral, se permite compensar esas horas con días de vacaciones extra, acordándose con la coordinación. Cabe destacar que desde la propia entidad se trata de adaptar los horarios de la formación para facilitar también la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a la formación en igualdad, se identifican trabajadoras con gran formación en esta materia, aunque esta no se ha impartido en la entidad.



Promoción

En ECyS no se cuenta con ninguna metodología estándar de evaluación de personal, ni existen planes de carrera, aunque sí que hay unos criterios para decidir la continuidad de las personas trabajadoras. Si que se realiza una evaluación para la planificación y ejecución de acciones trimestralmente.




No se observan dificultades de promocionar para las trabajadoras, pues las promociones que se han realizado han sido protagonizadas por mujeres. En el caso del programa de intervención comunitaria, que es la única acción y no área que coordina un hombre, se hizo por experiencia dentro del contexto y del conocimiento de la entidad.




Se detecta por parte de la entidad que, ante la responsabilidad de una promoción, existe una mayor dificultad de compaginarla con responsabilidades familiares, aunque se señala que existen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la flexibilidad horaria o el teletrabajo, las cuales podrían evitar esta dificultad.



Política salarial

El 53,8% de las trabajadoras perciben complementos salariales. Más de la mitad de las trabajadoras perciben entre 901 y 1.200€ (53,8%), independientemente de si obtienen complementos o no. Por debajo de los 900€ se encuentran dos trabajadoras (15,4%) y superando los 1.200€ el 30,8% del total de trabajadoras, lo que

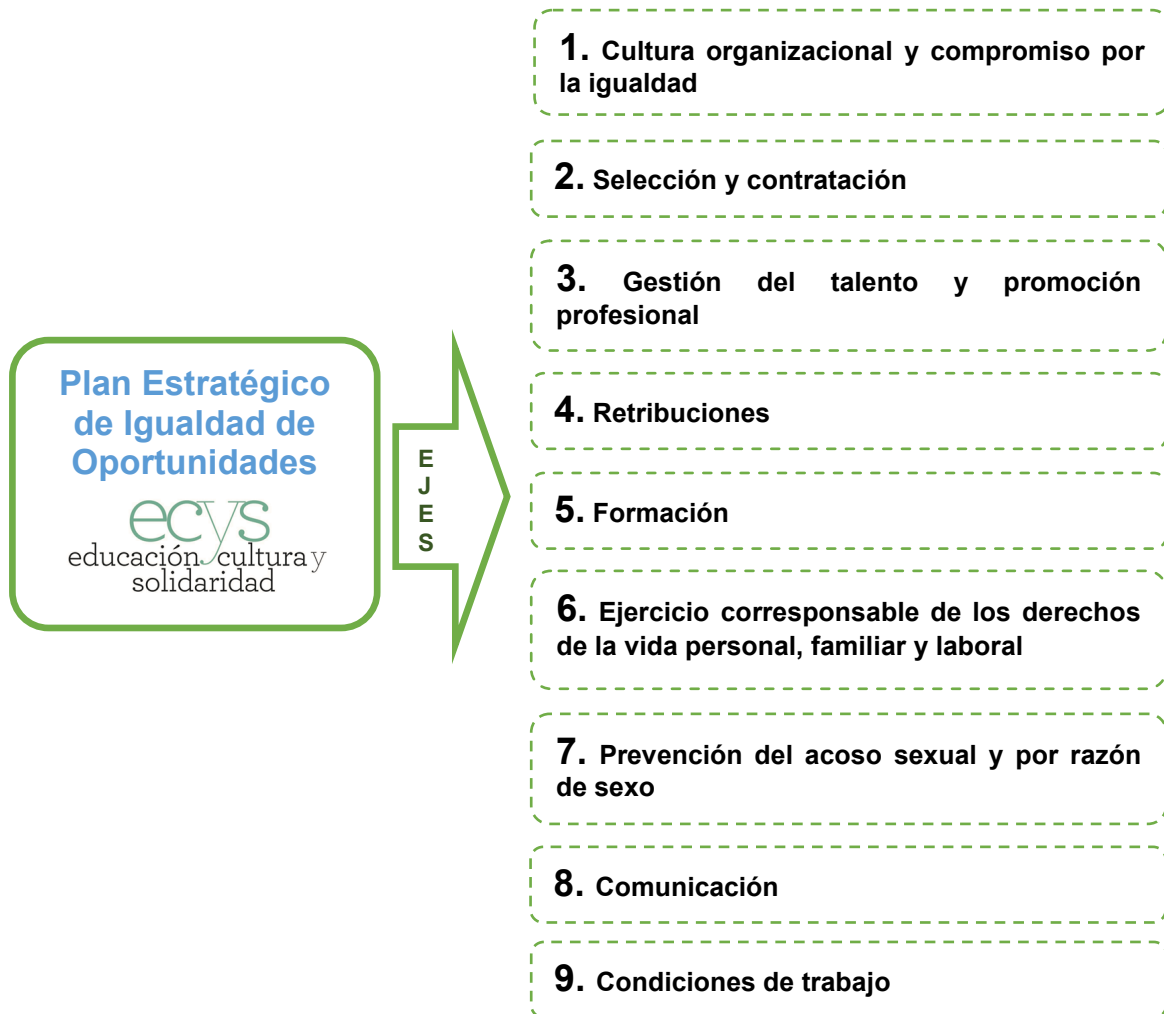
	<p>corresponde a 4 trabajadoras.</p> <p>El único trabajador de la entidad tiene una percepción salarial de entre 901 y 1.200€, incluyendo complementos.</p>
 <p>Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación</p>	<p>ECys cuenta con flexibilidad de horarios y teletrabajo como medidas de conciliación. Asimismo, se facilita que los hijos e hijas de las personas trabajadoras participen en los campamentos organizados durante periodos no lectivos para menores.</p> <p>Estas medidas son utilizadas tanto por parte de las trabajadoras como de los trabajadores de la asociación, aunque principalmente son las personas que tienen hijos/as u otras personas dependientes a su cargo.</p>
 <p>Comunicación</p>	<p>La entidad refiere que realiza campañas de comunicación desde hace 5 años, debido a la entrada de un programa de intervención comunitaria que ha facilitado una comunicación más directa, continuada y adaptada a entidades públicas y privadas. Esta comunicación ha estado ligada al desmonte de tópicos, la realización de actividades comunitarias y la creación de guías de recursos.</p> <p>Se ha planteado en varias ocasiones la posibilidad de realizar un plan de comunicación de la entidad, en el que incluir este tipo de actuaciones. No obstante, se detecta una falta de recursos temporales para poder avanzar más rápidamente. La elaboración de un plan de comunicación de la entidad sería una cuestión a valorar con las personas socias, voluntariado de la asociación y personas trabajadoras.</p> <p>Analizados los datos de los documentos, memorias, la página web, redes sociales y Facebook, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres, NNA, sin reproducir roles y estereotipos tradicionales de género. También se infiere que la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, sobre todo en las ofertas de empleo, la página web, redes sociales, materiales divulgativos, memorias y documentos, aunque se aconseja la revisión más exhaustiva de los mismos, porque en ocasiones se utiliza el masculino genérico.</p>
 <p>Política Social</p>	<p>ECyS conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres a través de la gestoría contratada por la entidad, quien informa de los incentivos y bonificaciones generales que se puedan producir o que puedan ser beneficiosos para las trabajadoras y trabajadores de la entidad.</p>

	<p>Por otro lado, no se cuenta con un programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales (personas con discapacidad, personas migrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, etc.), ni tampoco se ha implementado ninguna acción positiva.</p> <p>No hay ninguna trabajadora en situación de violencia de género.</p>
 Prevención del acoso sexual	<p>ECyS no cuenta con un protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y refiere que no se han detectado en la entidad situaciones de acoso.</p>
 Riesgos laborales y salud laboral	<p>ECyS cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, estando este servicio externalizado con ASPY prevención.</p>
 Voluntariado	<p>Para poder ser voluntario o voluntaria en ECyS es preciso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponer de tiempo. - Saber que el voluntariado es un proceso, por lo que no se aceptan personas voluntarias de acción puntual. - Experiencia o formación, de acuerdo a la necesidad que tenga la entidad en materia de colaboraciones externas. <p>Asimismo, a las personas voluntarias se les invita a las sesiones formativas que se van generando desde el equipo de trabajo y, además, se organizan específicamente formaciones en función de las necesidades de cada área.</p> <p>A pesar de estas dificultades, el perfil mayoritario de personas voluntarias que acuden a la entidad es de personas mayores, con disponibilidad horaria y con una permanencia media de 3 años. Hay voluntarias/os que llevan 12 años desarrollando acciones continuadas en la asociación y asumiendo el papel de coordinación del área, como es el caso de adultas. El nivel formativo y capacitación profesional del voluntariado que colabora suele ser alto.</p>

V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **ECyS** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **9 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



VI. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en **ECyS** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

3. Gestión del talento y promoción profesional:

Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción.

4. Retribuciones:

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

5. Formación:

Objetivo: Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

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

Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

8. Comunicación:

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

9. Condiciones de trabajo:

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, aplicando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

VII. Ejes de actuación y medidas

EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de igualdad enviado. - Nº de personas a quien se les ha enviado, según relación con la entidad
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.
1.3	Seguir identificando, dando a conocer y colaborando con los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Listado de recursos disponibles - Difusión realizada - Canales de comunicación utilizados - Tipo de colaboraciones realizadas
1.4	Seguir revisando, desde la perspectiva de género, todos los proyectos desarrollados desde la entidad, midiendo el impacto de género.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados. - Listado de cambios incluidos. - Impacto de género de los proyectos.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.5	Participar en encuentros específicos sobre coeducación e intervención comunitaria desde la perspectiva de género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de eventos a los que se ha asistido y contenido de los mismos. - Nº de personas que participan desde la entidad en cada actividad, desagregado por sexo.
1.6	Crear un espacio para la generación de herramientas para la transversalización de género, la reflexión y para compartir experiencias en torno al género, pudiendo abrirse a niñas/os, adolescentes, jóvenes y adultos/as que participen en los proyectos de ECyS.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones realizadas. - Nº de personas que participan, según sexo y relación con la entidad. - Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio.
1.7	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de la entidad.	Junta Directiva	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación en los documentos: misión, visión y valores.
1.8	Continuar trabajando y establecer nuevas colaboraciones con espacios y entidades de promoción de la igualdad (estudios, jornadas, actividades, etc.), a nivel local, autonómico o estatal.	Junta Directiva Coordinación Equipo educativo Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades y actuaciones desarrolladas en colaboración con espacios locales de promoción de la igualdad.
1.9	Desarrollar sistemas de detección precoz de situaciones de violencia machista y actitudes sexistas, estableciendo protocolos o líneas de actuación para la prevención de la violencia, empoderamiento, masculinidades responsables y coordinación interinstitucional.	Junta Directiva Coordinación Equipo educativo Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de detección precoz redactado. - Protocolos o líneas de actuación diseñados. - Difusión de los protocolos o líneas de actuación. - Nº de casos en los que se ha aplicado y resultados.

EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la entidad.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Seguir cuidando un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad, así como la publicación de ofertas de voluntariado.	Junta Directiva Coordinación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de selección en los que se utiliza un lenguaje no sexista - Nº de ofertas de voluntariado en los que se utiliza un lenguaje no sexista
2.2	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.	Junta Directiva Coordinación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).
2.3	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.	Junta Directiva Coordinación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.4	Ante una igualdad curricular, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional, departamento/área, nivel jerárquico y sexo.	Junta Directiva Coordinación	Humanos	- Nº de personas contratadas por sexo y departamento utilizando este criterio
2.5	Elaborar un protocolo con la descripción de los procesos internos y externos de selección desde el principio de igualdad y no discriminación.	Junta Directiva Coordinación	Humanos	- Protocolo elaborado.



EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación y promoción de la entidad.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Crear un sistema de gestión del talento realizando evaluaciones trimestrales del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal, desde una perspectiva de género.	Junta Directiva Coordinación Equipo educativo	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones de evaluación realizadas. - Propuestas recogidas.
3.2	Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.	Junta Directiva Coordinación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias.

EJE 4: Retribuciones

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.	Junta Directiva Coordinación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías. - Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.

EJE 5: Formación

ACCIÓN	Promocionar la formación en igualdad de género a toda la plantilla y a todas las personas que colaboran en la entidad.
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la estructura y en los proyectos que se desarrollan desde la entidad, a través de la formación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Diseño de un plan de formación anual que recoja solicitudes formativas planteadas por el equipo educativo.	Junta Directiva Coordinación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan anual de formación diseñado. - Listado de propuestas de la plantilla. - Enumeración de cursos realizados.
5.2	Organizar formación en igualdad, coeducación, transversalización de género, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias y motivando la participación de toda la Junta Directiva.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de los contenidos trabajados. - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nº de personas voluntarias participantes. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
5.3	Realizar cursos obligatorios de prevención y detección de Violencia de Género dirigido al personal de atención e intervención, invitando a participar al equipo de voluntariado.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.4	Organizar una formación sobre orientación laboral desde la perspectiva de género.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).



EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la entidad, promocionar la corresponsabilidad, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plantilla informada. - Mecanismos de difusión de la información. - Nuevos permisos aplicados en caso de solicitudes.
6.2	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.	Coordinación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de participantes, desagregado por sexo. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.3	Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso de que proceda) y el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.	Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Número y contenido de las sensibilizaciones. - % de trabajadores solicitantes de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes. - % de trabajadores que disfrutaron de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes
6.4	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).	Junta Directiva Coordinación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de pautas - Difusión de las pautas - Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas
6.5	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.	Junta Directiva	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de casos desagregado por sexo a los que en los que se ha aplicado esta medida, según año
6.6	Seguir realizando entrevistas individuales para detectar las dificultades de conciliación y ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto (teletrabajo, ordenador portátil, flexibilización horaria, ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes, reducción de jornada, periodo de menor responsabilidad...).	Junta Directiva Coordinación	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de personas entrevistadas, desagregado por sexo. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.

EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable. - Formación de la persona responsable.
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.

EJE 8: Comunicación

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas, en las RRSS y la página web.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Incorporación del lenguaje inclusivo.
8.2	Seguir participando y colaborando en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de septiembre, etc.).	Junta Directiva Equipo Educativo Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad. - Nº de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.
8.3	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad, en el sector y colectivos específicos con los que trabaja la entidad y a nivel local.	Junta Directiva Equipo educativo Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Nº de campañas realizadas y/o actuaciones realizadas. - Contenido de las campañas o descripción de las actuaciones realizadas.
8.4	Difusión de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Canales utilizados - Nº de publicaciones realizadas

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.5	Elaborar y difundir campañas de sensibilización ante la violencia de género y la promoción de la igualdad a través de redes sociales y otros canales de comunicación.	Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Contenidos elaborados - Canales utilizados para la difusión
8.6	Elaborar, editar y difundir un Plan de Comunicación en el que se incluya una Guía de Comunicación Inclusiva.	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del protocolo de comunicación - Inclusión de la guía de comunicación inclusiva - Nª y % de personas trabajadoras a las que se les ha difundido. - Canales utilizados para realizar la difusión.



EJE 9: Condiciones de trabajo

ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en el análisis y establecimiento de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como en la prevención de riesgos laborales.
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, como pueden ser situaciones de embarazo y lactancia; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de prevención de RL revisado - Incorporaciones al Plan de PRL - Difusión de las modificaciones en el Plan de PRL

VIII. Calendario

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD																	
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad.																
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.																
1.3	Seguir identificando, dando a conocer y colaborando con los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales.																
1.4	Seguir revisando, desde la perspectiva de género, todos los proyectos desarrollados desde la entidad, midiendo el impacto de género.																
1.5	Participar en encuentros específicos sobre coeducación e intervención comunitaria desde la perspectiva de género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1.6	Crear un espacio para la generación de herramientas para la transversalización de género, la reflexión y para compartir experiencias en torno al género, pudiendo abrirse a niñas/os, adolescentes, jóvenes y adultos/as que participen en los proyectos de ECyS.																
1.7	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de la entidad.																
1.8	Continuar trabajando y establecer nuevas colaboraciones con espacios y entidades de promoción de la igualdad (estudios, jornadas, actividades, etc.), a nivel local, autonómico o estatal.																
1.9	Desarrollar sistemas de detección precoz de situaciones de violencia machista y actitudes sexistas, estableciendo protocolos o líneas de actuación para la prevención de la violencia, empoderamiento, masculinidades responsables y coordinación interinstitucional.																
EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
2.1	Seguir cuidando un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad, así como la publicación de ofertas de voluntariado.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
2.2	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.																
2.3	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.																
2.4	Ante una igualdad curricular, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional, departamento/área, nivel jerárquico y sexo.																
2.5	Elaborar un protocolo con la descripción de los procesos internos y externos de selección desde el principio de igualdad y no discriminación.																
EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL																	
3.1	Crear un sistema de gestión del talento realizando evaluaciones trimestrales del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal, desde una perspectiva de género.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
3.2	Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.																
EJE 4: RETRIBUCIONES																	
4.1	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.																
EJE 5: FORMACIÓN																	
5.1	Diseño de un plan de formación anual que recoja solicitudes formativas planteadas por el equipo educativo.																
5.2	Organizar formación en igualdad, coeducación, transversalización de género, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias y motivando la participación de toda la Junta Directiva.																
5.3	Realizar cursos obligatorios de prevención y detección de Violencia de Género dirigido al personal de atención e intervención, invitando a participar al equipo de voluntariado.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
5.4	Organizar una formación sobre orientación laboral desde la perspectiva de género.																
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																	
6.1	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.																
6.2	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.																
6.3	Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso de que proceda) y el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.																
6.4	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
6.5	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.																
6.6	Seguir realizando entrevistas individuales para detectar las dificultades de conciliación y ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto (teletrabajo, ordenador portátil, flexibilización horaria, ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes, reducción de jornada, periodo de menor responsabilidad...).																
EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																	
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.																



Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
EJE 8: COMUNICACIÓN																	
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas, en las RRSS y la página web.																
8.2	Seguir participando y colaborando en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de septiembre, etc.).																
8.3	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad, en el sector y colectivos específicos con los que trabaja la entidad y a nivel local.																
8.4	Difusión de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.																
8.5	Elaborar y difundir campañas de sensibilización ante la violencia de género y la promoción de la igualdad a través de redes sociales y otros canales de comunicación.																



Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
8.6	Elaborar, editar y difundir un Plan de Comunicación en el que se incluya una Guía de Comunicación Inclusiva.																
EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO																	
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, como pueden ser situaciones de embarazo y lactancia; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.																



IX. Seguimiento y evaluación

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de ECyS.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes trimestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de ECyS y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de ECyS en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en (Madrid), a 1 de septiembre de 2020.



Josma Sánchez

Ana C. Santos Franco

Gema ASD