

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2019/2023



FINANCIADO POR:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA:



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	7
III. VIGENCIA	8
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	8
V. EJES DE ACTUACIÓN.....	12
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	13
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	15
EJE 1: Cultura organizacional.....	15
EJE 2: Selección y Contratación.....	18
EJE 3: Gestión del talento	19
EJE 4: Política Salarial.....	20
EJE 5: Formación.....	21
EJE 6: Equilibrio de la vida profesional y personal	23
EJE 7: Salud laboral	24
EJE 8: Comunicación	26
EJE 9: Voluntariado.....	27
VIII. CALENDARIO.....	29
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	38

I. INTRODUCCIÓN

La **Asociación Socio-educativa para la Educación (ASEDUC)**, se creó el 13 de Julio de 2006, figurando en el Registro Central de Asociaciones con el nº 2006/009896-1. Su ámbito de actuación es todo el territorio nacional.

Surge de la unión de varias experiencias profesionales, en las que se vio la necesidad de incurrir de manera directa en el apoyo socioeducativo, así como la complementación de las necesidades educativas de los centros de enseñanza, apoyo a familias e información de las intervenciones y necesidades que surgen en los mismos.

Es una organización dedicada a trabajar por una sociedad mejor y enfocada a la prevención de diferentes realidades sociales como son las adicciones, los problemas de acoso escolar, el uso de las nuevas tecnologías, la igualdad de género, la educación para la salud, etc.

OBJETIVO

El objetivo que tiene **ASEDUC** es intervenir de forma complementaria a las necesidades educativas, sociales, de salud, y de relación actuando desde diferentes ámbitos como son: información, programas educativos, programas preventivos, atención a familias, gestión de conflictos, prevención, formación, investigación.

FINES

El desarrollo, promoción y/o gestión de actuaciones en los distintos campos sociales, en cualquiera de sus manifestaciones (drogodependencia, violencia de género, acoso escolar, inserción laboral y educativa, etc.) en su más amplio espectro (información, prevención, educación, asistencia, inserción social y laboral, investigación, formación, etc.), tanto en el ámbito individual como en el familiar y social.

- Propiciar el desarrollo de respuestas globales a fenómenos sociales de entidad transnacional, como es el caso de las drogodependencias,

la violencia de género, la pobreza y las demás formas de exclusión social.

- Impulsar la participación de la sociedad civil en la búsqueda de soluciones a los conflictos que atraviesan.

- Promover en la sociedad una cultura de salud.

- Contribuir al desarrollo de una ciudadanía libre, activa, solidaria y respetuosa.

- Fortalecer las competencias de la ciudadanía que les permitan asumir el protagonismo de sus vidas.

VALORES

- Compromiso
- Creatividad
- Solidaridad
- Responsabilidad
- Honestidad
- Respeto
- Equidad

MISIONES

Tratamiento personalizado, entendiendo que cada persona, o grupo, precisa de una atención individualizada y adaptada a sus necesidades, sus habilidades, sus intereses..., teniendo en cuenta a la persona, como sujeto activo y con poder de decisión.

Calidad, que tiene que ver con hacer las cosas bien, con satisfacer las necesidades y adoptar una actitud de aprendizaje y de mejora continua.

Confidencialidad, que tiene que ver con garantizar la absoluta privacidad en las diferentes situaciones y procesos por los que pase cada proyecto.

Transparencia, en la gestión de los recursos y en el desarrollo de los programas y actividades, como herramienta para conseguir la excelencia.

Democracia y participación, siendo estos los ideales que se tienen que conseguir por medio de una organización en la cual participen todos los agentes que la forman, basada en un funcionamiento democrático.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Intervención preventiva y socioeducativa
- Nivel asistencial
- Inserción social y laboral
- Información, concienciación y divulgación
- Formación e investigación
- Voluntariado social y participación ciudadana
- Escuela de Ocio y Tiempo libre ABRAIO

ACTIVIDADES

- Programa de educación para la salud y prevención de las adicciones.
 - Ámbito familiar:
 - Puntos de asesoramiento para familias
 - Puntos de asesoramiento para jóvenes
 - Escuela de madres y padres

- Ámbito educativo:
 - Programa de prevención y hábitos saludables
 - Ámbito social:
 - Mediación escolar
-
- Programa de radio.
 - Programa de refuerzo y apoyo escolar municipal
 - Programa de lucha contra el VIH/SIDA
 - Programas formativos y de capacitación
 - Programa de formación de mediadoras/es en conflictos escolares
 - Programa de formación de mediadoras/es en conflictos escolares para alumnado.
 - Taller de educación para la salud y educación sexual.
 - Talleres de prevención de la violencia de género entre los jóvenes.
 - Programa de competencias educativas para personas privadas de libertad internas en el CIS de A Coruña.
 - Intervenciones asistidas con animales.
 - Gestión de espacios para la juventud.

La **sede de ASEDUC** se encuentra en **Santa Cruz de Lians – Oleiros** (A Coruña), situada en **Rúa Néveda nº 4**, baixo.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

La **ASEDUC** a 31 de enero de 2019 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 día 31 de enero de 2019, una **Comisión de Igualdad**, conformada por cuatro personas: dos representantes de la entidad y dos representantes de la propia plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **ASEDUC**, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- 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 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 los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 3 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

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**, donde establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de la **Asociación ASEDUC**.

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**.

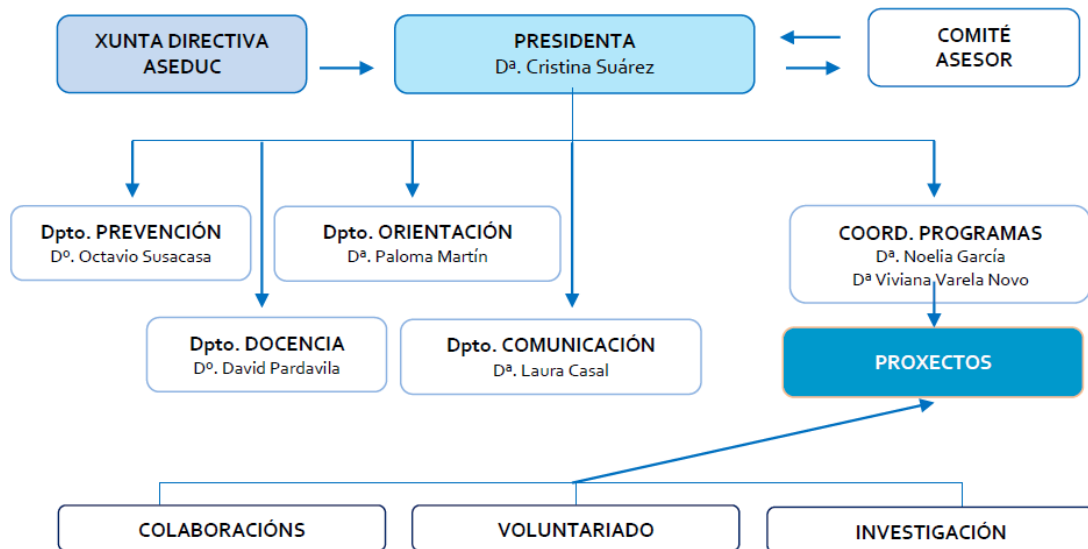
Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

- **Datos de personal:** La plantilla de **ASEDUC** está altamente feminizada, de un total de 5 personas el 80% son mujeres y el 20% hombres.
- **Tipo de contrato:** la contratación mayoritaria es la temporal a tiempo completo, con un **60%** de la plantilla. El restante **40%** tiene una contratación temporal a tiempo parcial.
- **Antigüedad:** la plantilla se reparte al **40%** en las franjas de antigüedad de entre a **1 a 3 años** y de **6 meses a 1 año**. El restante **20%**, tienen una antigüedad de menos de 6 meses.
- **Tiempo de trabajo:** el 60% de la plantilla trabaja en una jornada de 31 a 35 horas (siendo la jornada completa de 34 horas).
- **Estudios:** el **75%** de las trabajadoras de **ASEDUC** tienen **estudios universitarios**. El restante **25%** junto con el **100%** de la plantilla masculina tiene **estudios secundarios**.

- **Categorías profesionales y niveles jerárquicos:** La categorías profesional con mayor porcentaje de plantilla el de **Educación social**, ocupada por el **75%** de la plantilla femenina. A su vez, el nivel jerárquico superior, el de **Coordinación**, también está formado por el 75% de las trabajadoras.

- Organigrama:



Selección:

- Las características generales que **ASEDUC** busca en sus candidatos y candidatas son: dinamismo, ganas de aprender, ilusión por su trabajo, buen trato, formación en el ámbito social y responsabilidad.
- La entidad refiere no observar barreras internas, externas o sectoriales para incorporar a trabajadoras. La presidenta y la tesorera son mujeres así como las coordinadoras de la asociación y la coordinadora del proyecto del centro juvenil

Formación:

- **ASEDUC no cuenta con un Plan de formación.** Los cursos que se han impartido en el último año han sido de prevención de riesgos laborales y protección de datos.
- En la asociación no han recibido formación sobre Igualdad de oportunidades.

Promoción:

- La **Asociación ASEDUC** no cuenta con metodología para la realización de evaluación del personal y no se producen promociones.

Política salarial:

- En **ASEDUC** la política salarial está regulada según el Convenio y los posibles aumentos los determina la Junta Directiva en función de los ingresos de la Asociación.
- La banda salarial en la que se encuentra el mayor porcentaje de la plantilla (75%) es la de entre **901 a 1.200 €** (bruto mensual). El restante 25% se encuentra entre los 601 y 900€ brutos mensuales.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- **ASEDUC** dispone, para conciliar la vida personal y laboral, la flexibilidad horaria y la jornada coincidente con el horario escolar. La entidad indica que no son utilizadas actualmente por ninguna persona de la plantilla.

Comunicación:

- La entidad utiliza como canales de comunicación interna las reuniones, correo electrónico y presentaciones a la plantilla.
- **ASEDUC** no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.

Política Social:

- La asociación dice no conocer las bonificaciones en la contratación de mujeres. Sin embargo, sí que cuenta con varias trabajadoras

que han sido contratadas gracias a la subvención de la garantía juvenil.

Prevención del acoso sexual:

- **ASEDUC** no cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso. Indica también que no se han producido situaciones de acoso en la entidad.

Riesgos laborales y salud laboral:

- La asociación cuenta con un servicio externo para la prevención de riesgos laborales general, pero que no dispone de medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral.

Voluntariado:

- **ASEDUC** cuenta con personas voluntarias para el apoyo al personal contratado de la asociación en diversos programas educativos.
- La asociación no dispone de un protocolo de bienvenida para las personas voluntarias. Sí que se les ofrece formación en voluntariado y sobre los programas en los que participan (igualdad de género, competencias educativas, divulgación en redes sociales, prevención VIH, actividades de calle, hábitos saludables).

V. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **ASEDUC** 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:



E
J
E
S

1. Cultura organizacional

2. Selección y contratación

3. Gestión del talento

4. Política Salarial

5. Formación

6. Equilibrio de la vida profesional y personal

7. Salud laboral

8. Comunicación

9. Voluntariado

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en **ASEDUC** 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 **ASEDUC** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

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

3. Gestión del talento:

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

4. Política Salarial:

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

5. Formación:

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

6. Equilibrio de la vida profesional y personal:

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

7. Salud laboral:

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. Voluntariado:

Objetivo: Incluir al voluntariado como parte activa y difusora del plan y del compromiso de la entidad con la igualdad.

VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Difusión del Plan de Igualdad a nivel interno a toda la plantilla y Junta Directiva y Comité asesor, de lo que es e implica y a nivel externo: servidor, página web, corcho, etc.	Junta Directiva Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Plan de Igualdad incorporado en canales de información interna y externa. - Nº de personas informadas. - Nº y tipo de canales utilizados. - Repercusión de las informaciones (nº de visitas, nº de consultas recibidas, etc.).
1.2	Incorporación del compromiso con la Igualdad en los Objetivos de ASEDUC .	Junta Directiva Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Compromiso incorporado (Si/No)

1.3	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de ASEDUC (que carezca del mismo) del compromiso con la igualdad.	Presidencia Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad. -Listado de documentos en los que se ha incorporado.
1.4	Incluir en el Manual de bienvenida la existencia del plan de Igualdad de ASEDUC , así como lo que éste implica.	Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Información incluida (si/no). - nº de personas receptoras del manual
1.5	Revisión desde la perspectiva género de los programas que ASEDUC realiza: <i>PROMESA, Praemo, Desenrédete, etc</i> , de los protocolos, de las actividades que se realizan, de los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Presidencia Coord. Programas Dpto. Orientación Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Listado de los programas revisados. - Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios detectados.
1.6	Revisión desde la perspectiva género de la Escuela de Tiempo Libre Abraio , de las actividades y diferentes proyectos que en ella se realizan, las instalaciones, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Presidencia Coord. Programas Dpto. Orientación Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios detectados.
1.7	Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de todos los nuevos proyectos y/o actividades que la ASEDUC lleve a cabo.	Presidencia Coord. Programas Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Número de proyectos nuevos con perspectiva de género incluida. - Forma de inclusión de la perspectiva de género. - Impacto producido, % de satisfacción, etc.

<p>1.8</p>	<p>Informar a los proveedores de servicios que se valorará aquellos que tengan planes y/o compromiso por la Igualdad de oportunidades, incluyendo este criterio en el programa de Calidad</p>	<p>Junta Directiva Presidencia Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proveedores informados - Evaluación del impacto provocado - % de proveedores con Plan o Compromiso por la Igualdad.
-------------------	---	--	----------------	---

EJE 2: Selección y Contratación

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Incorporar el compromiso de ASEDUC con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad en las ofertas de trabajo.	Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos	- % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total anual.
2.2	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.	Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos	- % Ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad.
2.3	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.	Junta Directiva Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Formación realizada - % de asistencia - % de satisfacción de dicha formación
2.4	Actualización de la información sobre las diferentes bonificaciones y ayudas a los diferentes tipos de contrataciones.	Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos	- Recopilación de información actualizada (si/no) - nº de beneficios utilizados

EJE 3: Gestión del talento

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de ASEDUC .
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	Favorecer, ante la posibilidad, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos.	Junta Directiva Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos	-% de contratos convertidos
3.2	Realizar entrevistas/encuesta de satisfacción para valorar el clima laboral y recoger las sugerencias de la plantilla.	Presidencia Departamentos Comisión de Igualdad	Humanos	-Encuestas/ Entrevistas realizadas (si/no) -Listado de sugerencias y conclusiones

EJE 4: Política Salarial

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos y/o complementos.	Junta Directiva Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías. - Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas. - (Conformidades de auditorías externas)

EJE 5: Formación

ACCIÓN	Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Formación, como en los cursos que lo formen.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Realizar un Plan de Formación para la plantilla, incluyendo formación en materia de igualdad de oportunidades aplicada al ámbito y necesidad de la entidad, a toda la plantilla que carezca de ella.	Junta Directiva Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones que se ofrecen a la plantilla. - % de plantilla asistente a la formación (segregada por género) - Evaluaciones de la formación. - % de satisfacción de las formaciones. - Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.

5.2	Incorporación, en la medida de lo posible, la perspectiva género en las formaciones internas y solicitarla en las externas.	Presidencia Dpto. Docencia Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones que se ofrecen a la plantilla. - Hoja de firma de asistentes a las formaciones sobre igualdad. - Evaluaciones de la formación. - Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.
5.3	Incorporación de formación en igualdad en la Formación Inicial para personas trabajadoras nuevas.	Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Información y formación incluida en la Formación Inicial. - Nº de trabajadores/as nuevos/as
5.4	Incorporar en el servidor de ASEDUC una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública, incluyendo los trabajos resultantes del Programa PUBLIGUALDAD.	Departamentos Comisión Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor.
5.5	Realizar sesiones y/o talleres y/o píldoras formativas e informativas para la sensibilización sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) a personas usuarias o acompañantes de la entidad.	Coord. Programas Departamentos Comisión Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de sesiones realizadas. - Temas tratados. - Nº asistentes segregados por sexo. - Informe de evaluación y satisfacción de las sesiones.

EJE 6: Equilibrio de la vida profesional y personal

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación de ASEDUC
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación existentes.	Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de medios de difusión - % de plantilla informada
6.2	Realizar un grupo de trabajo/reunión para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación a la conciliación en la entidad, hacer propuestas de nuevas realistas y realizables.	Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Informe final con conclusiones y propuestas. - % de participación de la plantilla. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.

EJE 7: Salud laboral

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 acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral para ASEDUC .	Presidencia Dpto. Prevención Comisión de Igualdad	Humanos	Documento de protocolo antiacoso.
7.2	Nombrar y formar a una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Presidencia Comisión de Igualdad	Humanos	Nombramiento persona responsable.
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Presidencia Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	Difusión del protocolo: nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.

7.4	Píldora formativa a todas las personas trabajadoras de ASEDUC sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es, personas usuarias y voluntarias.	Presidencia Dpto. Prevención Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de contenidos. - Hoja de firma de recepción de la información. - % personas que asisten/ invitadas. - Evaluación de asistentes.
7.5	Solicitar al servicio externo, la revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión a la plantilla.	Junta Directiva Presidencia Dpto. Prevención Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo revisado - Nº y tipo de asuntos modificados
7.6	Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención de riesgos revisado.	Junta Directiva Presidencia Dpto. Prevención Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de medios de difusión utilizados. -% de plantilla informada
7.7	Sensibilización en materia de Prevención, detección de la Violencia de Género, a todas las personas trabajadoras de ASEDUC abriendo la sensibilización a colaboradoras/es, personas usuarias y voluntarias.	Junta Directiva Presidencia Dpto. Prevención Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - nº de sensibilizaciones realizadas - nº de personas informadas - Contenidos propuestos

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	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	Presidencia Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados.
8.2	Píldora informativa a todas las personas trabajadoras de ASEDUC sobre el uso no sexista del lenguaje.	Presidencia Dpto. Comunicación Coord. Programas Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Píldora realizada. - nº medios de difusión. - % de satisfacción de la información, desagregada por género. - % de efectividad e impacto
8.3	Diseño, impresión y colocación de cartelería de diferentes temas relacionados con la igualdad, como método de sensibilización.	Presidencia Dpto. Comunicación Coord. Programas Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- nº de carteles diseñados. - temática de los carteles. - nº de carteles colocados y nº de espacios. - evaluación del impacto
8.4	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de ASEDUC	Presidencia Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº y tipo de referencias/informaciones sobre el Plan de Igualdad de ASEDUC . - Evaluación del impacto.

EJE 9: Voluntariado

ACCIÓN	Abrir a participar al voluntariado de ASEDUC en el Plan de Igualdad dirigiéndoles medidas que mejoren la relación con la entidad, su conocimiento y pertenencia.
OBJETIVO	Incluir al voluntariado como parte activa y difusora del plan y del compromiso de la entidad con la igualdad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1	Informar a las personas voluntarias de ASEDUC de la existencia del Plan Igualdad de la entidad y de donde pueden consultar su contenido completo.	Presidencia Voluntariado Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión realizada. - Nº y tipo de canales utilizados. - % de personas voluntarias informadas.
9.2	Incorporar al protocolo de acogida de los voluntarios/as el compromiso de la entidad con la Igualdad.	Presidencia Voluntariado Comisión de Igualdad	Humanos	- Información añadida (si/no).
9.3	Realizar una encuesta de satisfacción con perspectiva de género para valorar el clima laboral y recoger las sugerencias de las personas voluntarias, su relación con la entidad y con trabajadores/as.	Presidencia Coord. Programas Dpto. Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	- Informe de resultados de la encuesta. (Segregados por género). - Puntos a mejorar detectados en la encuesta. - Propuestas de medidas de mejora.

<p>9.4</p>	<p>Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades para personas voluntarias de la entidad.</p>	<p>Presidencia Coord. Programas Voluntariado Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos Económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de plazas ocupadas por las personas voluntarias del total de plazas existentes. - Informe de evaluación con las aportaciones de personas voluntarias sobre las formaciones de igualdad.
<p>9.5</p>	<p>Incluir a las personas voluntarias en las diferentes píldoras formativas e informativas que se vayan sucediendo a lo largo de la vigencia del plan de igualdad</p>	<p>Presidencia Coord. Programas Voluntariado Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos Económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de personas voluntarias informadas. - Nº de personas voluntarias que hayan participado. (Segregadas por sexo).
<p>9.6</p>	<p>Revisión desde la perspectiva género del Programa de Voluntariado, los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que con los voluntarios/as se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.</p>	<p>Presidencia Coord. Programas Voluntariado Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Listado de los programas/actividades revisados. - Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios detectados

VIII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional																	
Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1.1	Difusión del Plan de Igualdad a nivel interno a toda la plantilla y Junta Directiva y Comité asesor, de lo que es e implica y a nivel externo: servidor, página web, corcho, etc.																
1.2	Incorporación del compromiso con la Igualdad en los Objetivos de ASEDUC .																
1.3	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de ASEDUC (que carezca del mismo) del compromiso con la igualdad.																
1.4	Incluir en el Manual de bienvenida la existencia del plan de Igualdad de ASEDUC , así como lo que éste implica.																
1.5	Revisión desde la perspectiva género de los programas que ASEDUC realiza: <i>PROMESA, Praemo, Desenrédete, etc</i> , de los protocolos, de las actividades que se realizan, de los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.																

1.6	Revisión desde la perspectiva género de la Escuela de Tiempo Libre Abraio , de las actividades y diferentes proyectos que en ella se realizan, las instalaciones, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.																	
1.7	Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de todos los nuevos proyectos y/o actividades que la ASEDUC lleve a cabo.																	
1.8	Informar a los proveedores de servicios que se valorará aquellos que tengan planes y/o compromiso por la Igualdad de oportunidades, incluyendo este criterio en el programa de Calidad																	

Eje 2: Selección y Contratación																	
Nº	Medida	2019			2020			2021				2022				2023	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
2.1	Incorporar el compromiso de ASEDUC con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad en las ofertas de trabajo.																
2.2	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.																
2.3	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.																
2.4	Actualización de la información sobre las diferentes bonificaciones y ayudas a los diferentes tipos de contrataciones.																

Eje 3: Gestión del talento

Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
3.1	Favorecer, ante la posibilidad, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos.																
3.2	Realizar entrevistas/encuesta de satisfacción para valorar el clima laboral y recoger las sugerencias de la plantilla.																

Eje 4: Política Salarial

Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
4.1	Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos y/o complementos.																

Eje 5: Formación																	
Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
5.1	Realizar un Plan de Formación para la plantilla, incluyendo formación en materia de igualdad de oportunidades aplicada al ámbito y necesidad de la entidad, a toda la plantilla que carezca de ella.																
5.2	Incorporación, en la medida de lo posible, la perspectiva género en las formaciones internas y solicitarla en las externas.																
5.3	Incorporación de formación en igualdad en la Formación Inicial para personas trabajadoras nuevas.																
5.4	Incorporar en el servidor de ASEDUC una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública, incluyendo los trabajos resultantes del Programa PUBLIGUALDAD.																
5.5	Realizar sesiones y/o talleres y/o píldoras formativas e informativas para la sensibilización sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) a personas usuarias o acompañantes de la entidad.																

Eje 6: Equilibrio de la vida profesional y personal

Nº	Medida	2019			2020			2021				2022				2023	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
6.1	Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación existentes.																
6.2	Realizar un grupo de trabajo/reunión para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación a la conciliación en la entidad, hacer propuestas de nuevas realistas y realizables.																

Eje 7: Salud laboral

Nº	Medida	2019			2020			2021				2022				2023	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral para ASEDUC .																
7.2	Nombrar y formar a una persona 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.																
7.4	Píldora formativa a todas las personas trabajadoras de ASEDUC sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es, personas usuarias y voluntarias.																
7.5	Solicitar al servicio externo, la revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión a la plantilla.																
7.6	Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención de riesgos revisado.																
7.7	Sensibilización en materia de Prevención, detección de la Violencia de Género, a todas las personas trabajadoras de ASEDUC abriendo la sensibilización a colaboradoras/es, personas usuarias y voluntarias.																

Eje 8: Comunicación																	
Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
8.1	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.																
8.2	Píldora informativa a todas las personas trabajadoras de ASEDUC sobre el uso no sexista del lenguaje.																
8.3	Diseño, impresión y colocación de cartelería de diferentes temas relacionados con la igualdad, como método de sensibilización.																
8.4	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de ASEDUC																

Eje 9: Voluntariado

Nº	Medida	2019			2020			2021			2022				2023			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
9.1	Informar a las personas voluntarias de ASEDUC de la existencia del Plan Igualdad de la entidad y de donde pueden consultar su contenido completo.																	
9.2	Incorporar al protocolo de acogida de los voluntarios/as el compromiso de la entidad con la Igualdad.																	
9.3	Realizar una encuesta de satisfacción con perspectiva de género para valorar el clima laboral y recoger las sugerencias de las personas voluntarias, su relación con la entidad y con trabajadores/as.																	
9.4	Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades para personas voluntarias de la entidad.																	
9.5	Incluir a las personas voluntarias en las diferentes píldoras formativas e informativas que se vayan sucediendo a lo largo de la vigencia del plan de igualdad																	
9.6	Revisión desde la perspectiva género del Programa de Voluntariado , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que con los voluntarios/as se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.																	

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 la Asociación **ASEDUC**.

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 seis 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 **ASEDUC** 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 **ASEDUC** 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 **ASEDUC** 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 A Coruña, a ... de de 2019.