

**PLAN DE IGUALDAD**  
**ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS**  
**ALAMEDILLAS**

**Año 2013**

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
2. PERSONAS DESTINATARIAS
3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD
5. EL COMITÉ DE IGUALDAD
6. DOCUMENTACIÓN ANALIZADA
7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN DE LAS ALAMEDILLAS
8. PLAN DE ACCIÓN
  - i. Empleo: reclutamiento y selección de personal
  - ii. Desarrollo profesional
    1. Formación
    2. Promoción
  - iii. Comunicación
    1. Lenguaje no sexista
    2. Comunicación interna y externa
  - iv. Transversalización de la igualdad
  - v. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - vi. Retribución
  - vii. Conciliación vida personal-vida profesional

## ANEXOS

- i. **Compromiso de la Dirección**
- ii. **Resumen del Plan de Conciliación**
- iii. **Cartel informativo a la plantilla**
- iv. **Documento interno de prevención del acoso**
- v. **Acuerdos Laborales**
- vi. **Documento de Acogida**

## INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, es una razón importante para aplicar la igualdad en la empresa. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección y el Comité de Empresa de LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS han aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades, existiendo ya en la actualidad un Plan para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la empresa. Todo ello en base a los siguientes motivos:

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales. Por contra, una política de

Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la empresa.

La apuesta de la empresa por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.

La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- El objetivo que LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de acción diseñado.
- Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

### *Objetivos específicos*

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

## PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

## VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

## CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se define como línea estratégica el *“procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, clientes y personas beneficiarios”* y que establece como un objetivo estratégico *“ser reconocidos por los trabajadores/as como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo”*

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Dirección de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Dirección de LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS y es necesaria la implicación total de los socios/as y trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

## COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por las siguientes personas:

- Almudena Cárcamo López -Coordinadora de RRHH
- Miguel Ángel Lucea -Coordinador Pedagógico
- Antonio Alonso -Comité de Empresa
- Elena Calderón -Comité de Empresa

Y sus funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

## SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS

LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que la empresa se desarrolla, el de la intervención social, hace que las empresa y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

El Plan Estratégico 2009-2013 de la asociación contempla la misión, visión y los valores de la entidad, así como los ámbitos de actuación, objetivos estratégicos y operacionales. El Plan Estratégico recoge, como entidad del ámbito social, una intencionalidad de transformación social y destaca como una línea estratégica “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios, trabajadores, clientes y beneficiarios”. Así mismo recoge, dentro de esta línea estratégica, un objetivo: “ser reconocidos por los trabajadores como una entidad que mejora por las condiciones de trabajo”. Bajo estas líneas son enmarcadas las propuestas de compromiso con la igualdad y específicamente de conciliación que la empresa está poniendo en marcha.

Dentro de las líneas de trabajo de la entidad, recogidas en los diferentes programas de actuación, se incluyen objetivos como la promoción de la mujer, ya sea a través de programas para la ayuda en su inserción laboral, intervención socioeducativa, así como en programas de desarrollo asociativo de mujeres y de gestión y dinamización de la mujer en distintos distritos.

En la actualidad ya se han puesto en marcha algunas medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad, entre las que cabe destacar el Plan de Conciliación, que la entidad ya está desarrollando desde el año 2012 y que en la actualidad se encuentra en plena ejecución habiéndose implantado ya las siguientes acciones:

- Puesta en marcha de un Comité de Conciliación cuyas personas también formarán parte del Comité de Igualdad de LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS con el objetivo de realizar acciones de forma coordinada que afecten a los dos planes, esto es al Plan de Igualdad y al Plan de Conciliación.

- Comunicación del Plan de Conciliación a la plantilla de la empresa.
- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal educador distribuye su jornada laboral de 37,5 horas de acuerdo a su propia programación personal.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...)
- Teletrabajo: posibilidad de realizar el trabajo fuera de la oficina una parte de la jornada laboral si la persona lo requiere.
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

En cuanto a la comunicación no sexista en la empresa, aunque el lenguaje no sexista no está generalizado en la totalidad de sus comunicaciones, ya es utilizado en muchos de sus documentos y acciones comunicativas.

La entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante existe un interés en la empresa en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.

Otra de las medidas que la empresa ya dispone y que podría enmarcarse como medida de igualdad es la existencia de un borrador interno de la Dirección y Recursos Humanos para la gestión de quejas relativas a situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores en el que se recogen actuaciones ante casos de discriminación por razón de sexo, acoso sexual o por razón de género y discriminación por embarazo y todas aquellas situaciones discriminatorias o lesivas del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

## PLAN DE ACCION

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

### 1. Empleo:

- Reclutamiento y selección de personal

### 2. Desarrollo profesional

- Formación
- Promoción

### 3. Comunicación

- Lenguaje no sexista
- Comunicación interna y externa

4. Transversalización de la igualdad
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
6. Retribución
7. Conciliación vida personal-vida profesional

## EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN		RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
<p><b>Objetivo:</b> Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.</p>		
<p><b>MEDIDAS ACTUALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.</li> <li>- No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.</li> <li>- El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo.</li> <li>- En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.</li> </ul>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-La incorporación en el manual de procedimiento de selección de un apartado informativo sobre la recomendación de mantener los criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad.	6 meses	Coordinadora de RRHH
2.-La utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	6 meses	Coordinadora de RRHH
3.-La incorporación de formación en igualdad en todas las capacitaciones de los/las orientadores/as laborales.	2 años	Coordinadora de RRHH
<p><b>INDICADORES DE REALIZACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados.</li> <li>• Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.</li> <li>• Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.</li> <li>• Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.</li> <li>• Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo.</li> </ul>		

## DESARROLLO PROFESIONAL

### Formación

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	
<b>Objetivo:</b> Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La entidad ha realizado un curso de sensibilización en igualdad en el que participaron seis personas, todas ellas mujeres.</li> </ul>		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad	6 meses	Coordinadora de RRHH
2.-Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de coordinación y responsabilidad.	2 años	Coordinadora de RRHH
3.-Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.	1 año	Coordinadora de RRHH
4.-Análisis del impacto de género en la formación de la entidad.	2 años	Coordinadora de RRHH
<b>INDICADORES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc....tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.</li> <li>• Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.</li> <li>• Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.</li> <li>• Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.</li> <li>• Informe de impacto de género en la formación de la entidad.</li> </ul>		

## DESARROLLO PROFESIONAL

### Promoción

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN	
<b>Objetivo:</b> Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta la actualidad las promociones a puestos de coordinación, son informados a toda la plantilla aunque en la mayoría de las ocasiones, han recibido más candidaturas masculinas que femeninas.</li> </ul>		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-. Crear un grupo de discusión para conocer la realidad y las barreras que existen en las mujeres de la asociación que no les permite participar en los puestos de promoción que ofrece la entidad. Se recomienda que este grupo de discusión se cree con personas que hayan participado en la formación anteriormente sugerida.	1 año	Comité de igualdad y conciliación
2.- En el caso de que se detecte de la medida anterior una necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo y empoderamiento de las mujeres se propone diseñar y ejecutar un Programa de Formación para la promoción de las mujeres de la entidad.	2 años	Coordinadora RRHH
3.-Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	1 año	Coordinadora RRHH
4.-Elaborar un documento de información sobre los beneficios que conlleva la incorporación como socios/as de la ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS y solicitar explícitamente que las mujeres se asocien para así poder incrementar su representación tanto como socias de la entidad como dentro de la Junta Directiva.	6 meses	Junta Directiva
5.-Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad.	1 año	Coordinadora RRHH
<b>INDICADORES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo.</li> <li>Presentación del manual de comunicación de criterios para promocionar en la empresa.</li> <li>Informe sobre la creación de grupo de discusión, personas que lo integran y conclusiones emitidas.</li> <li>Candidaturas a la promoción segregadas por sexo.</li> </ul>		

## COMUNICACIÓN

### Lenguaje no sexista

ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE NO SEXISTA	
<b>Objetivo:</b> Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado. En la actualidad el lenguaje que se utiliza se basa en un criterio personal por lo que actualmente la Asociación cuenta con documentos que incluyen el lenguaje no sexista y otros que no.</li> </ul>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.	6 meses	Coordinador pedagógico Comité de igualdad y conciliación
2.-Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.	6 meses	Coordinador pedagógico Comité de igualdad y conciliación
3.-Realización de un documento explicativo que sirva de manual sobre el uso del lenguaje no sexista.	6 meses	Comité de igualdad y conciliación
4.-Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista como “nombra en red”, “la lupa violeta”, “Themis”, entre otros...	6 meses	Comité de igualdad y conciliación
<b>INDICADORES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género.</li> <li>• Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.</li> </ul>		

## COMUNICACIÓN

### Interna y externa

ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	
<p><b>Objetivo:</b> Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.</p>			
<p><b>MEDIDAS ACTUALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante la realización del Plan de Igualdad se realizó un cartel informativo para dar a conocer a la plantilla la elaboración del Plan de Igualdad.</li> <li>- Se solicitó la participación de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.</li> </ul>			
MEDIDAS A TOMAR		FECHA	RESPONSABLE
1.-Informar a la plantilla de la empresa de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc...		3 meses	Coordinadora RRHH
2.-Comunicación formal a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad la ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS y su recomendación para que también la tengan en cuenta cuando presten servicios a la entidad, tanto proveedores de formación, como proveedores de servicios, Centros de trabajo, etc..		6 meses	Coordinadora RRHH
<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada.</li> <li>• Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a proveedores/clientes sobre el compromiso que mantiene la asociación con la igualdad.</li> <li>• Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la Asociación al Comité de Igualdad.</li> </ul>			

## TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>Transversalizar la perspectiva de género en los programas de intervención</b>	
Objetivo: Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente las familias.		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
- Hasta la actualidad no hay estandarizado ningún procedimiento para incorporar la igualdad en las actuaciones del personal de intervención.		
<b>MEDIDAS A TOMAR</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1.-Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención (equipos de intervención y coordinación).	2 años	Coordinadora RRHH
2.-Elaborar un documento de acción entre el equipo de intervención sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y eliminen estereotipos y roles de género en los usos del tiempo.	1 año	Coordinador pedagógico y coordinadores de programa
3.-Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.	2 años	Coordinadora RRHH
<b>INDICADORES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.</li> <li>Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.</li> <li>Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad.</li> </ul>		

## ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN		
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
<b>Objetivo:</b> Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
-Existe un borrador de principios y plan actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo.		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	6 meses	Comité de igualdad y conciliación
2.-Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad.	6 meses	Coordinadora de RRHH
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del documento –protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>• Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla.</li> <li>• Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.</li> <li>• Informe de consultas relacionadas con el acoso.</li> </ul>		

## RETRIBUCION

ÁREA DE ACTUACIÓN		RETRIBUCIÓN	
<b>Objetivo:</b> Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.			
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecida por acuerdos laborales entre la Junta Directiva de la entidad y los/as representantes de los/as trabajadores/as y aprobada por las personas socias de la entidad.</li> <li>- La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la empresa. A los trabajadores/as en el momento de su incorporación se les entrega los acuerdos laborales de la empresa donde se incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría.</li> </ul>			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
1.-Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.		2 años	Coordinadora de RRHH
2.-Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.		2 años	Junta Directiva
<b>INDICADORES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.</li> </ul>			

## CONCILIACION VIDA PERSONAL-PROFESIONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACION VIDA PERSONAL-PROFESIONAL	
<p><b>Objetivo:</b> Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras.</p>			
<p><b>SITUACION DE PARTIDA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal educador distribuye su jornada laboral de 37, 5 horas de acuerdo a su propia programación personal.</li> <li>- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).</li> <li>- Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere.</li> <li>- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.</li> </ul>			
MEDIDAS A TOMAR		FECHA	RESPONSABLE
1.-Integrar el Plan de Conciliación con el Plan de Igualdad analizando cómo afectan a ambos planes las decisiones que se toman en cada uno de ellos.		6 meses	Coordinadora de RRHH
2.-Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.		6 meses	Comité de igualdad y conciliación
3.-Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la empresa		1 año	Comité de igualdad y conciliación
<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla.</li> <li>• Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.</li> <li>• Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la empresa.</li> <li>• Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registrados las medidas consensuadas y su impacto en el género.</li> <li>• Actas de las reuniones con número de personas que asisten segregada por sexo.</li> <li>• Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación .</li> </ul>			

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS elaborará, cada seis meses, informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas correctoras así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad

Para la evaluación de la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad se consideraran los siguientes indicadores:

Área de intervención	Indicador	Cálculo	Frecuencia revisión	Responsable
Reclutamiento y selección	% medidas implantadas	$(\text{N}^{\circ} \text{ medidas implantadas} \times 100)$  Total medidas propuestas	Semestral	Por determinar
	% de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.	$(\text{N}^{\circ} \text{ hombres contratados} \times 100)$  contrataciones realizadas  $(\text{N}^{\circ} \text{ mujeres contratadas} \times 100)$  contrataciones realizadas		
	% de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.	$(\text{N}^{\circ} \text{ de documentos igualitarios} \times 100)$  Documentos analizados		
Formación	% medidas implantadas	$(\text{N}^{\circ} \text{ medidas implantadas} \times 100)$  Total medidas propuestas	Semestral	Por determinar
	Nº de personas con formación en igualdad	Nº de mujeres formadas en igualdad X nº de horas de formación recibidas  Nº de hombres formados en igualdad X nº de horas de formación recibidas		
	% horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.	$(\text{N}^{\circ} \text{ horas de formación hombres})$  Nº de hombres en plantilla  $(\text{N}^{\circ} \text{ horas de formación mujeres})$  Nº de mujeres en plantilla		
Promoción	% medidas implantadas	$(\text{N}^{\circ} \text{ medidas implantadas} \times 100)$  Total medidas propuestas	Semestral	Por determinar
	% de promociones de mujeres realizadas cada año.	$(\text{N}^{\circ} \text{ ascensos de mujeres} \times 100)$  Total ascensos realizados		
	% de candidaturas de mujeres presentadas a la promoción	$(\text{N}^{\circ} \text{ de candidaturas de mujeres} \times 100)$  Total candidaturas presentadas		

Lenguaje no sexista	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas	Semestral	
Comunicación interna/externa	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas	Semestral	Por determinar
	% de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la Asociación al Comité de Igualdad	Nº de consultas realizadas		
Transversalizar la igualdad	Nº de personas atendidas en los programas segregados por sexo.	<u>(Nº mujeres atendidas x 100)</u> Nº personas atendidas <u>(Nº hombres atendidos x 100)</u> Nº personas atendidas	Semestral	Por determinar
	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas		
Acoso sexual y por razón de sexo	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas	Semestral	Por determinar
	% porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.	Nº de casos presentados		
Retribución	% de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales por niveles	Retribución media mujeres/ Retribución media hombres = a 1	Semestral	Por determinar
	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas		
Conciliación	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas	Semestral	Por determinar

DESARROLLO DEL PLAN	Nº total de medidas propuestas en el Plan que se han llevado a cabo.	(Nº medidas totales implantadas x 100) Total medidas propuestas en todo el plan	Semestral	Por determinar
	Nº de medidas no contempladas en el plan que se han introducido y desarrollado	Nº de nuevas medidas incorporadas Nº de nuevas medidas desarrolladas		

## ANEXOS

- i. **Compromiso de la Dirección**
- ii. **Compromiso del Comité de Empresa**
- iii. **Boletín resumen del Plan de Conciliación**
- iv. **Cartel informativo a la plantilla**
- v. **Documento interno de prevención del acoso**
- vi. **Acuerdos Laborales**
- vii. **Documento de Acogida**