

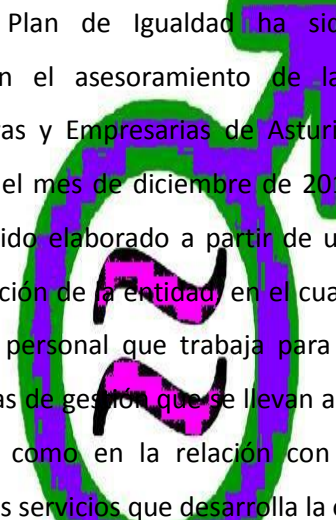
PLAN DE IGUALDAD

XURTIR



Diciembre 2016

1. CONTEXTUALIZACIÓN



El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado contando con el asesoramiento de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias, y ha sido aprobado en el mes de diciembre de 2016. El plan de igualdad ha sido elaborado a partir de un diagnóstico sobre la situación de la entidad, en el cual se analiza la situación del personal que trabaja para la misma así como prácticas de gestión que se llevan a cabo, tanto a nivel interno como en la relación con las personas usuarias de los servicios que desarrolla la organización.

Los resultados de dicho diagnóstico han servido de base para la definición de las actuaciones a poner en marcha, que tal y como se podrá apreciar a lo largo del presente documento son medidas destinadas a mantener, consolidar, y en la medida de lo posible ampliar, las estrategias ya implantadas de respecto por la igualdad de oportunidades.

La vigencia del plan de igualdad es de 5 años, momento en el que se realizará una evaluación final de los resultados obtenidos y se establecerá un nuevo plan de igualdad.

El plan de igualdad se estructura en 3 ejes de actuación, 3 objetivos generales y 3 específicos y 20 medidas, para cada una de las cuales se han establecido indicadores para su seguimiento y evaluación.

Las personas responsables de la puesta en marcha de las medidas, así como de su seguimiento y evaluación son las socias-trabajadoras de la asociación, que trasladarán tanto el contenido del presente plan de igualdad como del avance en su implantación al personal contratado y a la asamblea de socias de la asociación.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Lo objetivos generales del plan de igualdad son:

- Consolidar el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres extendiéndolo a todos los aspectos de la gestión de la entidad.
- Servir de herramienta para sistematizar la mejora continua en la gestión de los recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Visibilizar en mayor grado el compromiso con la igualdad de la organización.

Los objetivos específicos se detallan en cada uno de los ejes de actuación.

3. RECURSOS

No hay prevista una asignación presupuestaria directa para la puesta en marcha de las medidas, dado que su implantación en principio no supone un coste añadido para la entidad.

Los recursos previstos para la puesta en marcha del plan de igualdad son los relacionados con el tiempo de dedicación del personal para la puesta en marcha y evaluación de las medidas, así como los recursos permitidos por las diversas fuentes de financiación de la entidad para la puesta en marcha de recursos de conciliación para las usuarias de los programas.

4. EJES DE ACTUACIÓN

3.1. Condiciones laborales del personal

Objetivo 1: Mejorar las condiciones laborales del personal

Medidas de actuación:

1. **Priorizar a la hora de realizar contrataciones al personal vinculado con la asociación, tratando de dar continuidad y estabilidad a sus contratos.**

Indicadores:

- Características de las contrataciones realizadas.

2. **Tratar de completar la jornada del personal contratado a jornada parcial ante la entrada de nuevos proyectos.**

Indicadores:

- Características de las contrataciones realizadas.

3.2. Gestión de recursos humanos

Objetivo 2: Mantener e incrementar la aplicación de la perspectiva de género en la gestión del personal.

Medidas de actuación:

Selección de personal

3. **Mantener a la hora de realizar selección de personal el requisito de formación en género, igualdad de oportunidades, feminismo, utilización de un lenguaje inclusivo.**

Indicadores:

- Datos recogidos en los CV de las personas candidatas, así como en las entrevistas de selección de personal.

4. **Elaborar un manual de acogida para entregar a las personas que se incorporen en el que conste el plan de igualdad, así como las pautas para la utilización de un lenguaje inclusivo y la perspectiva de género en el trabajo a desarrollar.**

Indicadores:

- % de personas contratadas a las que se ha entregado el manual de acogida.

Formación continua

5. **Proporcionar a todo el personal contratado información sobre jornadas, conferencias, talleres de formación, cursos, etc. que puedan ser de su interés, y facilitar su participación en las mismas.**

Indicadores:

- Características de la información difundida.
- Nº de personas que participan en las acciones formativas.

6. **Responder a las demandas específicas de formación del personal, buscando información sobre acciones formativas disponibles y facilitando la participación en las mismas.**

Indicadores:

- Solicitudes realizadas por el personal e información proporcionada.

7. **Continuar profundizando en la formación para el reciclaje y especialización en género de la plantilla.**

Indicadores:

- Acciones formativas especializadas en las que ha participado el personal.

Salud laboral

8. **Mantener el programa “Cadena mentora”, destinado a fomentar un buen nivel de salud psicoemocional de las trabajadoras y un adecuado ambiente de trabajo.**

Indicadores:

- % de trabajadoras participantes en el programa cadena mentora.

Conciliación

9. **Flexibilidad en el horario de entrada y salida.**

10. Posibilidad de ausentarse para atender necesidades de conciliación (tutorías escolares, acompañamiento médico a menores/mayores...).
11. Disfrute de las vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares.
12. Utilización del servicio de ludoteca cuando se dispone del mismo en alguno de los programas.
13. Realización de ajustes específicos de los horarios y jornada laboral ante necesidades concretas de conciliación de la plantilla que permitan dar respuesta simultánea a las responsabilidades laborales y personales y familiares.

Indicadores comunes a todas las medidas de conciliación:

- % de trabajadoras que tienen acceso y que utilizan las medidas de conciliación

Retribuciones

14. **Mantener el reconocimiento de la titulación de cada persona contratada a la hora de establecer las retribuciones, siempre según convenio de Acción e Intervención Social.**

Indicadores:

- Características de las contrataciones realizadas

Comunicación

15. **Difundir el compromiso con la igualdad y animar a otras entidades del sector a la implantación de planes o medidas de igualdad.**

Indicadores:

- Actuaciones puestas en marcha para difundir el compromiso y el plan de igualdad.

Responsabilidad social

16. Incorporar criterios de selección de empresas proveedoras que tengan en cuenta el respeto por la igualdad de género en su gestión.

Indicadores:

- Características de las empresas proveedoras.

3.3. Servicios prestados a las usuarias

Objetivo 3: mejorar los servicios prestados y continuar desarrollando actuaciones en materia de igualdad.

17. Tratar de mantener, consolidar y en la medida de lo posible ampliar los servicios y programas desarrollados, todos ellos dirigidos a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la lucha contra la discriminación por razón de sexo, así como el número de usuarias atendidas.

Indicadores:

- Nº de programas desarrollados anualmente.
- Nº de usuarias atendidas anualmente.

18. Continuar incorporando en el diseño y ejecución de los programas el criterio de tener en cuenta las posibles necesidades de conciliación de las participantes en los mismos.

Indicadores:

- % de programas en los que se tiene en cuenta las necesidades de conciliación de las usuarias.

19. Formalizar el protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso a usuarias, visibilizando y publicitando dicha buena práctica.

Indicadores:

- Existencia y características del protocolo y actuaciones puestas en marcha para su difusión.

20. Mantener un buen nivel de satisfacción en la evaluación de las usuarias sobre la calidad de los servicios.

Indicadores:

- Puntuaciones obtenidas en la evaluación de las usuarias.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tal y como se detallaba en la introducción el seguimiento se realizará por las socias-trabajadoras, responsables así mismo de la puesta en marcha de las medidas. Dicho seguimiento se llevará a cabo de forma continuada, realizándose los correspondientes registros para cada uno de los indicadores cada vez que se ponga en marcha alguna de las medidas. Así mismo se registrarán de manera desagregada por sexo con

carácter anual los datos relacionados con la plantilla (tipología de los contratos, retribuciones...).

De manera anual se informará a la plantilla y a la asamblea de la asociación de los avances producidos, y una vez finalizado el periodo de vigencia se realizará una evaluación sobre los logros alcanzados que sirva de base para la definición de nuevas actuaciones en materia de igualdad.

Al finalizar el periodo de vigencia del plan se realizará una evaluación final de cara a comprobar el grado de puesta en marcha de las medidas y detectar posibles nuevas actuaciones a poner en marcha a fin de elaborar un nuevo plan de igualdad.

