

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

2020-2024



Coordinadora estatal

**Plataformas Sociales
Salesianas**

SUBVENCIONA 0,7% IRPF:



**Comunidad
de Madrid**

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

ÍNDICE

I. Introducción.....	2
Misión.....	2
Visión.....	2
Valores.....	2
Líneas de Actuación.....	2
Ubicación.....	3
II. Comisión de Igualdad.....	4
III. Vigencia.....	6
IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad.....	7
V. Ejes de actuación.....	12
VI. Objetivos del plan de igualdad.....	13
Objetivo General:.....	13
Objetivos Específicos:.....	13
VII. Ejes de actuación y medidas.....	15
EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad.....	15
EJE 2: Selección y Contratación.....	17
EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional.....	18
EJE 4: Retribuciones.....	19
EJE 5: Formación.....	20
EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	22
EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	24
EJE 8: Comunicación.....	26
EJE 9: Condiciones de trabajo.....	28
VIII. Calendario.....	29
IX. Seguimiento y evaluación.....	39

I. Introducción

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas es una red formada por 10 entidades sociales de salesianos y salesianas de España. Su objetivo principal es promover la inclusión integral de niños/as, adolescentes, jóvenes y familias en situación de exclusión social. Además, se configuran como eje vertebrador de reflexión, formación e innovación sobre la respuesta salesiana en el ámbito social.

Misión

Son una red formada por las entidades sociales de salesianos y salesianas de España. Promueven la inclusión integral de niños/as, adolescentes, jóvenes y familias en situación de riesgo y otros colectivos vulnerables y lo hacen a través del fortalecimiento del trabajo de intervención que realizan sus entidades miembro, y de la generación de propuestas y sinergias para la transformación social y la lucha contra las desigualdades. Ideológicamente, actualizan el estilo y la misión de Don Bosco y Madre Mazzarello.

Visión

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas se visibiliza como referente significativo de la acción y políticas sociales y educativas de nuestro país, donde es reconocida como la voz social común de los salesianos y salesianas de España. Así mismo, constituye un espacio vertebrador de la reflexión, formación e innovación sobre la respuesta salesiana en el ámbito social, es un cauce reconocido de coordinación entre los proyectos sociales de la familia salesiana y colabora eficazmente para que las entidades puedan dar cada vez mejores respuestas a las necesidades en sus territorios.

Valores

- Transformación Social
- Solidaridad
- Identidad salesiana
- Transparencia
- Calidad
- Participación
- Voluntariado
- Trabajo en red
- Derecho Humanos
- Igualdad

Líneas de Actuación

- Promoción de la calidad de vida infantil
- Inserción Social y laboral de jóvenes y personas adultas vulnerables
- Acogida de personas migrantes y refugiadas

- Mujer e igualdad de oportunidades
- Recursos residenciales y de emancipación
- Orientación y medicación familiar
- Sensibilización, promoción y formación del voluntariado
- Salud y prevención de drogodependencias

Ubicación

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas está ubicada en Madrid, en la calle Joaquín Turina 39.

II. Comisión de Igualdad

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas a 2 de marzo 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 ese mismo 2 de marzo de 2020 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 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 empresa 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 empresa (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 Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas.

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

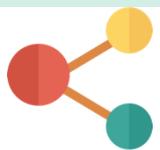
La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas tiene una plantilla donde el 66,37% son mujeres trabajadoras y el 33,3% son hombres trabajadores.



Tipo de contrato

En la entidad hay dos modalidades de contratación donde se reparten de igual manera un 50% de la plantilla: indefinido a tiempo completo y temporal a tiempo parcial.

La tasa de temporalidad es, por tanto, idéntica entre trabajadores y trabajadoras. Sobre la parcialidad, ésta recae en igual medida entre ambos sexos.



Antigüedad

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, el 50% de las trabajadoras y trabajadores tienen una antigüedad de entre de 3 a 5 años.

Existe un 16,7% de la plantilla que trabaja en la coordinadora desde hace 5 a 10 años y un 33,3% que lleva en la entidad de 1 a 3 años.



Tiempo de trabajo

En relación a las horas semanales de trabajo, un 50% de la plantilla trabaja entre 36 y 40 horas (donde además hay un 50% de los trabajadores y un 50% de las trabajadoras). Después, encontramos a un 33,3% con una jornada de entre 31 a 35 horas (que representan la mitad de las trabajadoras mujeres). Además, hay un 16,7% de trabajadores/as que tiene un horario de 16 a 20 horas semanales (un trabajador neto, el 50% de los mismos).



Estudios

El 100% de las personas de la plantilla de la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas tiene estudios universitarios.



Niveles jerárquicos y departamentos

En la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas existen dos niveles jerárquicos: Coordinación y nivel técnico. El 66,7% de la plantilla es técnico/a y el 33,3% está en coordinación.

La plantilla femenina está repartida en un 75% en el nivel técnico y en un 25% en coordinación.

La plantilla masculina se distribuye en un 50% la parte técnica y un 50% la coordinación.

Esto significa que, aunque hay menos hombres en la plantilla, proporcionalmente están mejor representados a nivel jerárquico. En la Coordinación hay un hombre y una mujer.



Selección

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas dispone de un protocolo sistematizado para la selección de personal su "Guía para la mejora de los procesos de gestión de personas". En él se describen dichos procesos, además de servir como documento de referencia para el cribado curricular, y las entrevistas individuales y grupales de candidatos/as.

La cobertura de puestos normalmente viene determinada por una sustitución o un aumento en la financiación pública recibida.

Es la Junta Directiva quien define los perfiles necesarios, en coordinación con la parte técnica. Asimismo, es quien tiene la última decisión respecto a la contratación. Además de las características técnicas requeridas para el puesto, la organización destaca otras competencias y conocimientos transversales deseables en la persona candidata, como son:

- Conocimiento y experiencia demostrable en el ámbito de gestión y coordinación técnica de proyectos de acción social.
- Deseable conocimiento y experiencia en entidades sociales de los salesianos/as.
- Conocimiento de la realidad y nuevas tendencias en la intervención social con niños/as adolescentes, familias, mujeres, personas migrantes y refugiadas en situación de vulnerabilidad.
- Dominio de informática a nivel de usuario avanzado, internet y TIC.
- Identificación y coherencia con los valores de la entidad
- Conocer y estar de acuerdo con el Sistema de Protección Interno de la CEPSS

Además, entre otras competencias más valoradas están: autonomía, capacidad de trabajo en equipo, habilidades comunicativas, proactividad, creatividad, confidencialidad, capacidad analítica y de toma de decisiones.

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas asegura no observar barreras aparentes para la contratación de mujeres. En la representación salesiana de la Junta Directiva son, sin embargo, hombres en su mayoría, no así el resto de los puestos de representatividad, que están más equilibrados.

La organización no observa que exista ningún puesto o departamento especialmente feminizado o masculinizado.



Formación

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas cuenta con un Plan de Gestión de Formación incorporado dentro de su Sistema de Calidad.

No se trata pues de un Plan General de Formación dirigido a toda la plantilla, sino que se ofrece a la misma la posibilidad de que presente opciones formativas (en los seguimientos individuales y en las reuniones de equipo y sectoriales), además de poder participar en las que se organizan a nivel de salesianos o de otras plataformas.

Entre las formaciones que más se han ofrecido a la plantilla por parte de la coordinadora han sido sobre temas de Comunicación, trabajo en Equipo, Gestión y sobre la Misión y Visión de la entidad, así como otros de carácter más técnico.

Los cursos, si se imparten en horario laboral, son de obligada asistencia. Si éstos se llevan a cabo fuera del mismo, son de carácter voluntario y se realiza una compensación-adaptación de jornada.

La entidad observa que, si bien hombres y mujeres participan por igual en los cursos, sí han detectado que las trabajadoras con responsabilidades familiares demandan menos participar de los mismos.



Promoción

En la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas se realiza una evaluación individual de su plantilla con carácter anual, así como otras evaluaciones grupales. Es la Presidencia quien se encarga de realizarlas y siempre se considera la promoción interna o la reorganización de funciones y jornadas en el caso de cobertura de un nuevo puesto. Asimismo, se realizan ajustes periódicos de

categorías profesionales y funciones para que ninguna persona trabajadora esté incorrectamente clasificada.



Política salarial

En Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas no existe una política específica de aumentos de salarios más allá de la subida anual del IPC y de la correcta clasificación profesional de su plantilla según su categoría. Solo existe el complemento salarial de coordinación. La entidad está regida por el del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

Respecto a los salarios en la Coordinadora, estos se perciben en función de la jornada de trabajo, quedando la representación de mujeres y hombres en cada franja salarial de la siguiente manera: en la franja en la que se gana entre 1.501 y 1.800 euros hay un 66,7% de mujeres y el 33,3% de varones. En la de entre 1.201 y 1.500 euros mensuales son el 100% mujeres y en la de entre 601 y 900 euros, donde se encuentra un trabajador cuya jornada es de 16-20 horas semanales.



Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes en Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas son las siguientes:

- Flexibilidad de horarios
- Reducción de jornada
- Teletrabajo: de forma puntual o en situaciones de necesidades concretas, pero no de forma estable y continua.

Estas medidas no están estructuradas ni sistematizadas y se toman por igual por hombres y mujeres dentro de la organización.



Comunicación

La entidad refiere haber realizado campañas tanto de maneras individual como en conjunto con entidades de la coordinadora. Entre los temas difundidos, señalan la Igualdad, la Protección Internacional, los Derechos de la Infancia y el Medio Ambiente.

La Coordinadora considera cuidar su imagen interna y externa y hacer uso de un lenguaje inclusivo, respetando y promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como demuestran los documentos analizados.



La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas no conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres.

Política Social

Tampoco incluyen ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.

La organización manifiesta su apoyo en firme con los valores de igualdad de oportunidades y con el feminismo.



Prevención del acoso sexual

La Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas no cuenta con un protocolo o de pautas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, señala que no se han detectado situaciones de acoso.



Riesgos laborales y salud laboral

La entidad cuenta con un protocolo de riesgos laborales, pero en dicho protocolo no existen medidas específicas sobre mujeres y salud laboral.

V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas 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 la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas 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 nuevas medidas de conciliación de la vida personal y familiar adecuadas 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 y promover la sensibilización social sobre esta cuestión.

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 (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado, ...)	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	Revisar, desde la perspectiva de género, todos los proyectos desarrollados desde	Junta Directiva Personal laboral	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados.

	la entidad, midiendo el impacto de género.	Comisión de Igualdad		<ul style="list-style-type: none"> - Listado de cambios incluidos. - Medición del impacto de género de los proyectos.
1.4	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad.	Junta Directiva Equipo técnico	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.
1.5	Participar en encuentros específicos sobre Igualdad de Género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - N° de eventos a los que se ha asistido y contenido de los mismos. - N° de personas que participan desde la entidad en cada actividad, desagregado por sexo.
1.6	Incorporar referencias del compromiso por la igualdad de la entidad, así como el enfoque de género, en el protocolo de bienvenida para personas voluntarias.	Comisión de Igualdad Voluntariado	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo modificado.

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	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.	Junta Directiva Personal laboral Voluntariado	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).
2.2	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 y sexo.	Junta Directiva Personal laboral	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas contratadas por sexo utilizando este criterio.

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	Revisar el actual sistema de evaluaciones periódicas del desempeño de las personas trabajadoras, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal, desde una perspectiva de género.	Junta Directiva Personal laboral	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones de evaluación realizadas. - Propuestas recogidas desde una perspectiva de género.
3.2	Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias, así como a profesionales de la propia entidad y de las entidades miembro de la CEPSS.	Junta Directiva Personal laboral Voluntariado	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y a otros/as profesionales de la plataforma y la CEPSS.

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. * Esta medida sólo podrá implementarse en el caso de que se incorporen trabajadores en la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	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	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación revisado y contenidos sobre Igualdad incorporados. 	
5.2	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad Voluntariado	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nº de personas voluntarias participantes. - Nº de personas de la Junta Directiva participantes. 	

				<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
5.3	Realizar una formación específica sobre igualdad destinada a la plantilla y a la Junta Directiva. Llevar a cabo una segunda edición para nuevas incorporaciones a la entidad.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - N° de personas de la Junta Directiva participantes. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
5.4	En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.	Voluntariado Comisión de Igualdad	-Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - N° de personas voluntarias que asisten a las formaciones, segregado por sexo. - Nivel de satisfacción de las personas que acuden a los cursos

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

ACCIÓN	Difundir y promover las medidas de conciliación de la vida familiar y personal disponibles en la entidad, además de otras nuevas ajustadas a las necesidades de la plantilla, promocionando la corresponsabilidad.
OBJETIVO	Promocionar nuevas medidas de conciliación de la vida personal y familiar adecuadas a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	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 o modificaciones de las medidas existentes.	Junta Directiva Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de participantes en las reuniones, desagregado por sexo. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.
6.2	Crear una Guía de Medidas y Recursos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que podrían aprobarse. Hacer llegar esta guía al personal laboral y voluntario.	Junta Directiva Equipo técnico	Junta Directiva Equipo técnico	<ul style="list-style-type: none"> - Documento elaborado y aprobado - Documento difundido
6.3	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.

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.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Comisión de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Comisión de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva - Comisión de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance.

				<ul style="list-style-type: none">- N° de consultas recibidas de acoso.- N° 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 y promover la sensibilización social sobre esta cuestión.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y en las comunicaciones externas, así como en las RRSS y la página web.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cambios realizados. - Tipo de documento modificado.
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 Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Personal laboral Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Canales utilizados - Nº de publicaciones realizadas

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	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
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 (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado, ...)																
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.																
1.3	Revisar, desde la perspectiva de género, todos los proyectos desarrollados desde la entidad, midiendo el impacto de género.																
1.4	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad																

Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1.5	Participar en encuentros específicos sobre Igualdad de Género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.																
1.6	Incorporar referencias del compromiso por la igualdad de la entidad, así como el enfoque de género, en el protocolo de bienvenida para personas voluntarias.																

EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN															
2.1	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.														
2.2	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 y sexo.														

EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1	Revisar el actual sistema de evaluaciones periódicas del desempeño de las personas trabajadoras, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal, desde una perspectiva de género.																	
3.2	Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias, así como a profesionales de la propia entidad y de las entidades miembro de la CEPSS.																	

EJE 4: RETRIBUCIONES

4.1	<p>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.</p> <p>* Esta medida sólo podrá implementarse en el caso de que se incorporen trabajadores en la entidad.</p>																
-----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

EJE 5: FORMACIÓN																
5.1	Revisar el Plan de Gestión de Formación actual incorporando contenidos relacionados con la Igualdad de Oportunidades.															
5.2	Realizar un curso obligatorio de prevención y detección de Violencia de Género dirigido al personal y Junta Directiva e invitando a participar al equipo de voluntariado. Llevar a cabo una segunda edición para nuevas incorporaciones a la entidad.															
5.3	Realizar una formación específica sobre igualdad destinada a la plantilla y a la Junta Directiva. Llevar a cabo una segunda edición para nuevas incorporaciones a la entidad.															
5.4	En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.															

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6.1	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 o modificaciones de las medidas existentes															
6.2	Cear una Guía de Medidas y Recursos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que podrían aprobarse. Hacer llegar esta guía al personal laboral y voluntario.															
6.3	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.															

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.															

EJE 8: COMUNICACIÓN															
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y en las comunicaciones externas, así como 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.														

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 la Asociación Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas

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 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 semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas 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 la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales

Salesianas 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 29 de junio de 2020.