

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2014/2018



ASISTENCIA TÉCNICA



2014

Organiza: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e
Igualdad
C/Alcalá, 37, 28014 Madrid

Asistencia Técnica: Federación de Mujeres Progresistas
C/ Ribera de Curtidores nº 3 28005 Madrid

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	4
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	6
III. VIGENCIA	7
IV. EJES DE ACTUACIÓN	7
V. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	8
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	11
Eje 1: Cultura organizacional	12
Eje 2: Selección y contratación	13
Eje 3: Clasificación profesional y promoción	15
Eje 4: Formación	17
Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal	19
Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual	21
Eje 7: Comunicación	22
Eje 8: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa	24
VIII. CALENDARIO	25
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	36

I. INTRODUCCIÓN

La **ASOCIACIÓN "LA RUECA"** es una **entidad sin ánimo de lucro** que nació en 1990 de la mano de un grupo de profesionales afines al campo de lo social y lo cultural.

Desde entonces trabaja en distintos proyectos con el fin de aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas más desfavorecidas y vulnerables.

La Asociación "LA RUECA" tiene la siguiente Misión, Visión y Valores:

MISIÓN: "Acompañar socialmente a personas en riesgo de vulnerabilidad con el fin de facilitar su autonomía e independencia, fomentando la participación de la comunidad y trabajando en red".

VISIÓN: "Conseguir la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad social contribuyendo a la transformación positiva de la sociedad".

Los valores de La Asociación "LA RUECA" son:

- **Compromiso:** es el entusiasmo personal con lo que hacen y cómo lo hacen para conseguir sus objetivos y contribuir a la transformación social.
- **Calidad:** supone la mejora continua en relación a un excelente desempeño profesional al servicio de las personas, optimizando las acciones orientadas a la satisfacción de sus necesidades.
- **Creatividad:** desarrollo de acciones innovadoras para satisfacer las necesidades sociales, siendo catalizadores del cambio y con la participación de los grupos de interés.

La sede de Asociación "La Rueda" se encuentra en Madrid y cuenta con varios centros de trabajo donde se desarrollan diversos proyectos, entre ellos:

- **Centro Participación Juvenil La Rueda:** Sus áreas de actuación son el área educativa, empleo y formación, desarrollo personal, ocio y tiempo libre y comunitaria.

- **Centro de Empleo y Formación La Rueda:** donde se desarrollan acciones de promoción del empleo para personas en situación de vulnerabilidad social.
- **Oficina de Orientación e Información al inmigrante (una en el barrio de Tetuán y otra en el barrio de Carabanchel):** espacio de encuentro e intercambio que promueve la convivencia desde el reconocimiento mutuo y favorece la participación ciudadana de las personas migrantes y autóctonas.
- **Aula NNTT La Rueda:** donde se fomenta el acceso y la formación a las tecnologías de la información y comunicación para conseguir que aquellos colectivos que están en situación de vulnerabilidad social, accedan a la alfabetización digital para mitigar la brecha digital.

Todos los Centros se encuentran ubicados en Madrid.

- **Sede/Oficinas Centrales:** donde se realiza la gestión, planificación y coordinación de centros y proyectos.

Situada en la Calle Barlovento nº 1, 28017 de Madrid

LA RUECA está firmemente decidida a implantar y poner en marcha un Plan de Igualdad, para ello, cuenta con el apoyo de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad mediante la concesión de una subvención de la convocatoria del año 2013 para la elaboración e implantación de planes de igualdad en pequeñas, medianas empresas y otras entidades.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades se ha realizado un completo análisis de la situación real de la entidad **LA RUECA** a través de un **diagnóstico de situación actual**, para su elaboración se realizaron actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la empresa, información que fue completada con un análisis documental y con entrevistas a personal de recursos humanos de la empresa, todo ello según lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con las conclusiones del diagnóstico se han planteado **unos objetivos de mejora**, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico ha detectado déficit, a razón de los objetivos

marcados se han establecido una serie de **acciones encaminadas a paliarlos** y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades en **LA RUECA**.

En el presente Plan de Igualdad de Oportunidades se ha incidido expresamente en el **acceso al empleo** en igualdad mediante acciones que eliminen la **segregación horizontal** existente, **formación** que sensibilice a trabajadores y trabajadoras sobre la necesaria aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio general y transversal, **promoción profesional** de las trabajadoras a puestos de responsabilidad eliminando la **segregación vertical** existente, protocolarización y ampliación de **medidas de conciliación** de la vida laboral, familiar y personal, **prevención del acoso sexual y por razón de sexo** mediante la puesta en marcha y difusión de un protocolo y proyección de una imagen igualitaria interna y externa.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

LA RUECA designó en febrero de 2014 una **Comisión de Igualdad**.

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 LA RUECA, 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 **trimestralmente**, 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

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**.

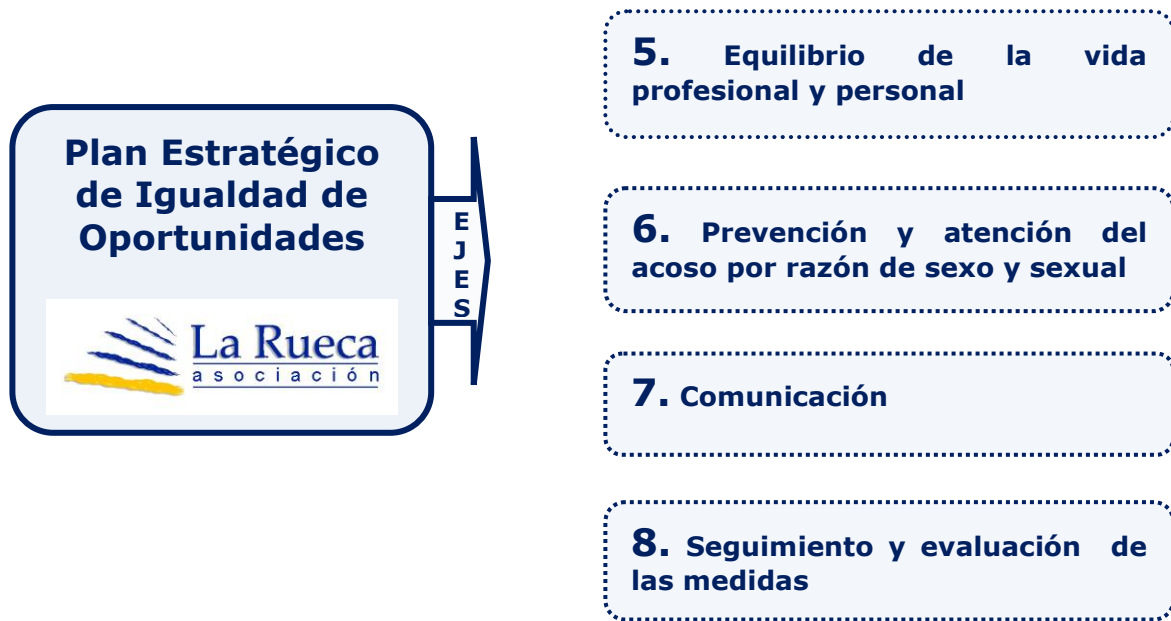
Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

IV. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de LA RUECA ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **8 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **8 ejes de actuación** son:





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

Selección: Analizados los datos de la distribución de la plantilla por categorías profesionales y puestos de trabajo se observa que en "LA RUECA" Asociación existen puestos de trabajo y categorías profesionales feminizadas y masculinizadas:

- Categorías profesionales feminizadas son Grupo D que engloba los puestos de trabajo de Auxiliares Administrativos/as y Servicios de Limpieza.
- Categorías profesionales masculinizadas son Grupo A y B que engloban puestos de trabajo tales como: Dirección General, puestos de Coordinación, Responsables (Grupo A) y Técnicos/as de Intervención Comunitaria (Grupo B).

Esta masculinización y feminización de puestos y categorías confirman la existencia de segregación vertical.

Formación: En el último año la asistencia a cursos de formación ha favorecido a la plantilla masculina tanto en plazas ocupadas como en el contenido de los mismos, cursos como Experto en gestión directiva de ONG, Liderazgo e Innovación Social, Gestión Comunicación ONLS,... han tenido una participación exclusivamente masculina.

Por otra parte, en la entidad no se han impartido acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Promoción: En el último año las promociones realizadas han beneficiado exclusivamente a la plantilla femenina, el 100% de las promociones ha sido de trabajadoras, no obstante, en la empresa se detecta segregación vertical, encontrándose carencia de trabajadoras en las categorías profesionales de mayor rango jerárquico.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: En "LA RUECA" se cuenta con medidas de flexibilidad y conciliación si bien algunas de ellas como la flexibilidad horaria y el teletrabajo no están protocolarizadas ni son aplicables a todos los trabajadores/as, son medidas que se aplican tras una negociación individual. Estas medidas a su vez se aplican para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de trabajadores y trabajadoras, pero no se refleja en los mismos supuestos la conciliación de la vida personal.

Los porcentajes de trabajadores y trabajadoras madres y padres en la plantilla son similares, ligeramente más elevados en el caso de la plantilla femenina, por ejemplo: con un hijo se encuentra un 20,51% de trabajadoras mujeres frente a un 19,05% de trabajadores hombres, si bien desde la entidad se informa que las medidas de conciliación y permisos son utilizados en mayor medida por las mujeres.

Comunicación: Analizados los documentos, página Web y mecanismos de difusión interna y externa de la empresa, no se utilizan imágenes sexistas, el lenguaje utilizado se cuida y en pocas ocasiones aparece un uso del masculino genérico.

Prevención y atención del acoso por razón de sexo: En "LA RUECA" no se han detectado situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, no obstante la entidad no cuenta con Protocolo de prevención y atención a personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en LA RUECA 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:

Objetivo: Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.

3. Clasificación profesional y promoción:

Objetivo: Favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.

4. Formación:

Objetivo: Formar en género a las personas que componen LA RUECA, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal de mando.

5. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Ampliar y protocolarizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad trabajadores y trabajadoras y de la entidad.

6. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:

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

7. Comunicación:

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

8. Seguimiento y evaluación de las medidas:

Objetivo: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

Acción 1	Garantizar la aplicación de la igualdad en la gestión de la entidad
Objetivo	Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a trabajadores y trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar. 2. Difundir e informar a trabajadoras y trabajadores sobre la existencia de la comisión de igualdad (personas que la conforman y funciones). 3. Designar a una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como "agente de igualdad". 4. Difundir e informar a trabajadoras y trabajadores del nombramiento de la persona "agente de igualdad", sus funciones y forma de contacto para dirigirle consultas y sugerencias. 5. Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • % de trabajadoras y trabajadores informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla. • % de trabajadoras y trabajadores informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla. • % de trabajadoras y trabajadores informados de la existencia de la Comisión de Igualdad, del total de la plantilla.

Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Designación “agente de igualdad” realizada. • % de trabajadoras y trabajadores informados de la persona que desarrolla funciones de “agente de igualdad” y forma de contactar. • Canales informativos utilizados. • Nº de consultas y sugerencias recogidas por el/la agente de igualdad. • Tipo de consultas y sugerencias. • Compromiso por la igualdad incorporado en presentaciones y materiales de difusión.
--	--

EJE 2: Selección y contratación

Acción 1	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación
Objetivo	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.</p>
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. 2. Se incorporará en el manual de bienvenida para nuevos/as trabajadores/as un apartado específico sobre el Plan de Igualdad, que refleje los ejes de actuación y objetivos a alcanzar. 3. Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades. 4. Revisar los procesos de selección de la entidad, los requisitos, criterios y competencias requeridos con perspectiva de género.

<p>Medidas</p>	<p>5. Ante nuevas contrataciones a jornada completa ofertar internamente las vacantes a trabajadoras/es de la entidad a jornada parcial, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto, cuando no puedan ser cubiertos por personal interno, convocar la oferta externamente.</p> <p>6. A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.</p> <p>7. Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo de la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.</p>
<p>Persona y/o departamento responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Comisión de Igualdad • Agente de igualdad
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
<p>Indicadores de Seguimiento de la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. • Manual de bienvenida con apartado sobre el Plan de Igualdad de la Rueda. • % de nuevos trabajadores/as informados/as del compromiso por la igualdad de la entidad través del manual de bienvenida del total de las nuevas incorporaciones. • Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección.

Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de selección revisados con perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados/motivo de la modificación. • Nº de contratos a tiempo parcial convertidos en contratos a tiempo completo del total de las nuevas contrataciones realizadas anualmente (desagregado por sexo). • Nº de nuevas contrataciones por categorías y centros de trabajo (desagregado por sexo). • % disminución de la segregación horizontal de categorías masculinizadas y de categorías feminizadas analizado anualmente. • % de nuevos trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas incorporaciones.
--	---

EJE 3: Clasificación profesional y promoción

Acción 1	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de clasificación profesional y promoción
Objetivo	Favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar la metodología de evaluación de personal con fines de promoción con criterios objetivos y con perspectiva de género. 2. Protocolarizar/Procedimentar el proceso de promoción interna de la entidad (requisitos, personas que intervienen,...). 3. En situaciones de a igualdad de mérito, capacidad y adecuación, en las promociones internas se elegirá la candidatura de la persona del sexo infrarrepresentado para dicha categoría profesional.

Medidas	<p>4. Las personas que intervienen en los procesos de evaluación y promoción del personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>5. Entre los requisitos valorables para el acceso a promoción en la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades de candidatos/as, con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.</p> <p>6. Seguimiento anual desagregado por sexo de las promociones en la RUECA que analice la corrección o no de la segregación vertical en la entidad.</p>
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Directores/as de Área • Dirección General • Comisión de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de promoción revisados con perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados/motivo de la modificación • Condicionantes de género encontrados en los requisitos de promoción/Nº y tipo de medidas correctoras aplicadas en los requisitos de promoción (en caso de resultar necesario). • % de trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas promociones realizadas.

Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de empleados promocionados y de empleadas promocionadas del porcentaje total de promociones realizadas. • Puestos a los que han promocionado cada trabajador y trabajadora. • % disminución de la segregación de las categorías profesionales de mayor responsabilidad.
--	--

EJE 4: Formación

Acción 1	Sensibilizar en Igualdad de Oportunidades
Objetivo	<p>Formar en género a las personas que componen LA RUECA, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal de mando.</p>
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar en igualdad de oportunidades a la Comisión de Igualdad, personal de gestión, de Recursos Humanos, personal de dirección y personas responsables de equipos de trabajo. 2. Incorporar en el plan formativo de la Rueda un módulo formativo sobre igualdad de oportunidades dirigido a toda la plantilla. 3. Incorporar en el servidor de la entidad los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para consulta de empleadas/os. 4. Incorporar en las jornadas anuales de la Rueda un apartado que visibilice los avances de la entidad en materia de aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres mediante la implantación del Plan de Igualdad. 5. En los cursos que se forme en competencias para gestión y dirección se reservará un 40 % de plazas a disposición de las trabajadoras, invitando a participar a estos cursos a trabajadoras de la entidad con capacidad para promoción.

Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Directores/as de Área • Dirección General • Comisión de Igualdad • Agente de igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de cursos de formación en igualdad al plan de formación • Nº de personas formadas en igualdad de la Comisión de igualdad, Gestión, Recursos Humanos, personal de Dirección y personas responsables de equipos de trabajo. • Nº de personas participantes en módulo de igualdad de oportunidades (desagregado por sexo) del total de personas que componen al entidad. • Contenidos de los cursos de igualdad. • Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor de la entidad. • Nº y tipo de informaciones sobre el desarrollo del Plan de Igualdad introducidas en las Jornadas anuales de la Rueda. • % de plazas ocupadas por trabajadoras mujeres de la entidad en cursos sobre competencias para gestión, liderazgo y dirección, del total de las plazas ocupadas.

EJE 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

Acción 1	Adoptar medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral
Objetivo	Ampliar y protocolarizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad trabajadores y trabajadoras y de la entidad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un estudio/cuestionario de las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal de trabajadoras y trabajadores y que incorpore una pregunta específica sobre sugerencias y propuestas de la plantilla. 2. Confrontar los resultados del estudio con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes en la entidad para confrontar si éstas dan respuesta a las necesidades que se detecten. 3. Protocolarizar las medidas de conciliación existentes, pasando a ser medidas procedimentadas en lugar de medidas negociadas según situación (flexibilidad horaria, teletrabajo,...). 4. Ampliar las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la entidad y la Comisión de Igualdad. 5. Elaborar y difundir un documento/presentación que incluya las medidas de conciliación existentes y las nuevas a aplicar, con una introducción sobre los beneficios de la conciliación y recomendaciones para fomentar el uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores hombres de la entidad. 6. Puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre fomento de la corresponsabilidad dirigida a difundir interna y externamente la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres.

Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Dirección General • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Resultado del estudio de necesidades individuales de conciliación (informe de resultados de cuestionarios). • Viabilidad de las sugerencias y propuestas recibidas. • Protocolo de uso de medidas de conciliación elaborado y difundido. • Mecanismos de comunicación del protocolo a trabajadores/as. • Nº y tipo de nuevas medidas de conciliación incorporadas. • Documento/presentación de conciliación elaborado y difundido. • Mecanismos de comunicación del documento/presentación a trabajadores/as. • Campaña de corresponsabilidad realizada. • Tipo de actuaciones que recoge la campaña de corresponsabilidad. • Nº de trabajadoras/es que anualmente se acogen a medidas de conciliación y flexibilidad (desagregado por sexo y comparando el aumento o disminución del uso de permisos y medidas anual).

EJE 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual

Acción 1	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. El protocolo incluirá: <ul style="list-style-type: none"> • Definición de Acoso Sexual y/o por razón de sexo • Ámbito de aplicación • Mecanismos de actuación • Medidas sancionadoras 2. Se designará a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir. 3. El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico y en mano cuando se considere necesario) garantizando que es conocido por todas las trabajadoras y trabajadores. 4. Incorporar el protocolo en el manual de acogida de la entidad.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Dirección General • Comisión de igualdad • Persona responsable del protocolo
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos

Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de anti acoso realizado y difundido. • Persona responsable nombrada. • Nº de copias del protocolo difundidas al respecto del total de personas que conforman la plantilla. • Tipos de medios de difusión utilizados. • Nº de consultas recibidas en torno al acoso sexual o acoso por razón de sexo. • Nº de denuncias presentadas por acoso/Nº de denuncias resueltas.

EJE 7: Comunicación

Acción 1	Incluir valores de igualdad en todos los ámbitos de gestión de la Rueda
Objetivo	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puesta en marcha de una campaña de comunicación interna sobre la Rueda, difundiendo y publicitando el Plan de Igualdad mediante el envío de una copia a cada trabajador/a por correo electrónico, incorporándolo en el servidor de la entidad,... 2. Incorporar referencias al Plan de Igualdad en las presentaciones que realice la entidad y documentos de difusión de sus actividades. 3. Incorporar una copia del Plan de Igualdad o extracto del mismo en el manual de acogida de nuevos trabajadores y trabajadoras.

Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 4. Difundir y publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en la página web de la entidad. 5. Utilizar las redes sociales de la Rueda (Facebook, Twitter,...) para dar difusión interna y externa al Plan de Igualdad y los avances que alcanza la entidad con su puesta en marcha. 6. Participación en actos y eventos de difusión pública de buenas prácticas en la aplicación de la igualdad
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de comunicación interna realizada. • Nº de copias del Plan de Igualdad difundidas al respecto del total de personas que conforman la plantilla. • Nº y tipo de informaciones sobre el desarrollo del Plan de Igualdad introducidas en las Jornadas profesionales anuales de la Rueda. • Nº y tipo de mecanismos de difusión externa utilizados. • Mínimo de una publicación mensual sobre el desarrollo del Plan de Igualdad en las redes sociales de la Rueda. • Nº y tipo de actos y eventos sobre igualdad en los que participa la entidad.

Eje 8: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa

Acción 1	Evaluación de las medidas del plan de igualdad
Objetivo	Evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el plan de igualdad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición, que permitan hacer el seguimiento de la integración de la igualdad, indicadores de medidas incorporadas en la gestión de recursos humanos, (formación, promoción, selección,...), así como indicadores de todos aquellos aspectos que permitan realizar un seguimiento del avance de la Rueda hacia la equidad de género. 2. Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad. 3. Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de fichas de seguimiento cumplimentadas • Nº de objetivos alcanzados • Nº de modificaciones realizadas • Tipo de modificaciones

VIII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura Organizacional																	
Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Informar a trabajadores y trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar.																
2	Difundir e informar a trabajadoras y trabajadores sobre la existencia de la comisión de igualdad (personas que la conforman y funciones).																
3	Designar a una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como "agente de igualdad".																
4	Difundir e informar a trabajadoras y trabajadores del nombramiento de la persona "agente de igualdad", sus funciones y forma de contacto para dirigirle consultas y sugerencias.																
5	Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades.																

Eje 2: Selección y contratación

Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad.																
2	Se incorporará en el manual de bienvenida para nuevos/as trabajadores/as un apartado específico sobre el Plan de Igualdad, que refleje los ejes de actuación y objetivos a alcanzar.																
3	Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades.																
4	Revisar los procesos de selección de la entidad, los requisitos, criterios y competencias requeridos con perspectiva de género.																
5	Ante nuevas contrataciones a jornada completa ofertar internamente las vacantes a trabajadoras/es de la entidad a jornada parcial, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto, cuando no puedan ser cubiertos por personal interno, convocar la oferta externamente.																

Eje 2: Selección y contratación																	
Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
6	A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.																
7	Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo de la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.																

Eje 3: Clasificación profesional y promoción

Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Revisar la metodología de evaluación de personal con fines de promoción con criterios objetivos y con perspectiva de género.																
2	Protocolarizar/Procedimentar el proceso de promoción interna de la entidad (requisitos, personas que intervienen,...).																
3	En situaciones de a igualdad de mérito, capacidad y adecuación, en las promociones internas se elegirá la candidatura de la persona del sexo infrarrepresentado para dicha categoría profesional.																
4	Las personas que intervienen en los procesos de evaluación y promoción del personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades.																
5	Entre los requisitos valorables para el acceso a promoción en la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades de candidatos/as, con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.																

Eje 3: Clasificación profesional y promoción

Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
6	Seguimiento anual desagregado por sexo de las promociones en la RUECA que analice la corrección o no de la segregación vertical en la entidad.																

Eje 4: Formación																	
Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Formar en igualdad de oportunidades a la Comisión de Igualdad, personal de gestión, de Recursos Humanos, personal de dirección y responsables de equipos de trabajo.																
2	Incorporar en el plan formativo de la Rueda un módulo formativo sobre igualdad de oportunidades dirigido a toda la plantilla.																
3	Incorporar en el servidor de la entidad los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para consulta de empleadas/os.																
4	Incorporar en las jornadas anuales de la Rueda un apartado que visibilice los avances de la entidad en materia de aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres mediante la implantación del Plan de Igualdad.																
5	En los cursos que se forme en competencias para gestión y dirección se reservará un 40 % de plazas a disposición de las trabajadoras, invitando a participar a estos cursos a trabajadoras de la entidad con capacidad para promoción.																

Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal																	
Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Realizar un estudio/cuestionario de las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal de trabajadoras y trabajadores y que incorpore una pregunta específica sobre sugerencias y propuestas de la plantilla.																
2	Confrontar los resultados del estudio con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes en la entidad para confrontar si éstas dan respuesta a las necesidades que se detecten.																
3	Protocolarizar las medidas de conciliación existentes, pasando a ser medidas procedimentadas en lugar de medidas negociadas según situación (flexibilidad horaria, teletrabajo,...).																
4	Ampliar las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la entidad y la Comisión de Igualdad.																

Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
5	Elaborar y difundir un documento/presentación que incluya las medidas de conciliación existentes y las nuevas a aplicar, con una introducción sobre los beneficios de la conciliación y recomendaciones para fomentar el uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores hombres de la entidad.																
6	Puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre fomento de la corresponsabilidad dirigida a difundir interna y externamente la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres.																

Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual

Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.																
2	Se designará a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir.																
3	El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico y en mano cuando se considere necesario) garantizando que es conocido por todas las trabajadoras y trabajadores.																
4	Incorporar el protocolo en el manual de acogida de la entidad.																

Eje 7: Comunicación																	
Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Puesta en marcha de una campaña de comunicación interna sobre la Rueda, difundiendo y publicitando el Plan de Igualdad mediante el envío de una copia a cada trabajador/a por correo electrónico, incorporándolo en el servidor de la entidad,...																
2	Incorporar referencias al Plan de Igualdad en las presentaciones que realice la entidad y documentos de difusión de sus actividades.																
3	Incorporar una copia del Plan de Igualdad o extracto del mismo en el manual de acogida de nuevos trabajadores y trabajadoras.																
4	Difundir y publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en la página web de la entidad.																
5	Utilizar las redes sociales de la Rueda (Facebook, Twitter,...) para dar difusión interna y externa al Plan de Igualdad y los avances que alcanza la entidad con su puesta en marcha.																
6	Participación en actos y eventos de difusión pública de buenas prácticas en la aplicación de la igualdad.																

Eje 8: Seguimiento y evaluación de las medidas

Nº	Medida	2014			2015				2016				2017				2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición, que permitan hacer el seguimiento de la integración de la igualdad, indicadores de medidas incorporadas.																
2	Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad.																
3	Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados.																

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 Rueda.

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 semestralmente 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 socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará 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 Rueda 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 la Rueda 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 Rueda 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 25 de marzo de 2014.