

II PLAN DE IGUALDAD

2020-2024



La
Rueca
asociación



ASISTENCIA TÉCNICA

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Índice

I. Introducción	3
II. Comisión de Igualdad.....	5
III. Vigencia	7
IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad	8
V. Ejes de actuación.....	15
VI. Objetivos del plan de igualdad	15
VII. Ejes de actuación y medidas	17
EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad.....	17
EJE 2: Selección y Contratación	21
EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional.....	23
EJE 4: Retribuciones.....	25
EJE 5: Formación.....	26
EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	30
EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	32
EJE 8: Comunicación.....	34
EJE 9: Condiciones de trabajo	36
VIII. Calendario	37
IX. Seguimiento y evaluación	50

I. Introducción

La Rueda 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.

Visión

Conseguir la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad social, especialmente de jóvenes en riesgo, contribuyendo a la transformación positiva de la sociedad.

Misión

Acompañar socialmente a personas en riesgo de exclusión con el fin de facilitar su autonomía e independencia, mediante el acompañamiento social, el desarrollo comunitario, la tecnología social, la formación y el empleo, y el trabajo en red.

Valores

- **Compromiso:** es el entusiasmo personal con lo que hacemos y cómo lo hacemos para conseguir nuestros 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.

Plan de Igualdad de La Rueda

Un Plan de Igualdad en el ámbito laboral es un instrumento para integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 46, define el concepto de Plan de Igualdad como:

Un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La normativa establece que las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, exigiendo el desarrollo de

un Plan de Igualdad para aquellas entidades de más de 50 trabajadoras y trabajadores.

Tras el desarrollo y evaluación del I Plan de Igualdad (2014-2018), La Rueda continúa su compromiso en el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización. A partir de la evaluación del I Plan de Igualdad realizada la cual ha incluido un diagnóstico comparativo de los resultados de 2014 y 2019, se diseña el presente II Plan de Igualdad, adaptando las actuaciones a las necesidades identificadas.

II. Comisión de Igualdad

La Rueda a 8 de julio de 2013 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 en febrero de 2014 una Comisión de Igualdad, conformada actualmente por 6 personas: 1 representante de la entidad (1 mujer) y 5 representantes de la propia plantilla (4 mujeres y 1 hombre). La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

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 entidad 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 entidad (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.
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Comunicación
 - Voluntariado.
- 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 2 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. **Ámbito personal, territorial y temporal**

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 más de 50 trabajadores/as es obligatoria, siendo este el caso de **La Rueda**.

El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

El ámbito territorial de aplicación abarca los siguientes centros de trabajo, estando todos ellos dentro de la Comunidad de Madrid:

- Oficinas Centrales: Calle Barlovento 1 (Local) – Madrid.
- Centro de Villaverde: Paseo Alberto Palacios 13, 4ta (Local) - Madrid
- Centro Integrado Usera: Calle San Antonio Padua 15 (Local) - Madrid
- Aula Tecnolab: Calle Néctar 48, planta baja (Local) - Madrid
- Centro Integrado Valderrobres: Calle Valderrobres 2 (Local) – Madrid
- CEPI Centro – Arganzuela: Calle Arquitectura 15 Duplicado (Local) – Madrid
- Oficina de Información, Orientación y Acompañamiento a Personas Inmigrantes (Sur Oeste): Calle Vía Carpetana 99 – Madrid
- Oficina de Información, Orientación y Acompañamiento a Personas Inmigrantes (Norte): Calle Bravo Murillo 133 – Madrid
- Otros centros donde se realiza intervención y trabaja personal contratado de La Rueda

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

Entendiendo una presencia equilibrada como aquella situación en la que ambos sexos están representados en un porcentaje entre el 40 y el 60%, se puede afirmar que la plantilla de La Rueda sigue feminizada, manteniendo una presencia mayoritaria de trabajadoras, que alcanza el 70,9% en 2019.



Tipo de contrato

En cuanto al tipo de contrato, no se observan grandes diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta al personal temporal, que supone el 60% de las trabajadoras y el 62,2% de los trabajadores en 2019.

Por otro lado, se observa un mayor porcentaje de hombres que de mujeres con contratos de fijo discontinuo (6,7% sobre el total de mujeres y 10,8% en hombres).

En cuanto al personal indefinido a tiempo completo, este supone el 31,1% de las trabajadoras y el 24,3% de los trabajadores.

En comparación con el año 2014, no se observan variaciones significativas en cuanto al porcentaje de personal indefinido, manteniéndose una mayoría de la plantilla con contratación temporal.



Tiempo de trabajo

Comparando los resultados de 2014 y 2019, se ha observado una disminución en el porcentaje de trabajadores y de trabajadoras con jornada completa.

En el año 2019, se aprecia un mayor porcentaje de trabajadores que realiza jornadas completas (73,0%) en comparación con las trabajadoras (66,7%).

El 81,1% trabaja de lunes a viernes (82,2% sobre el total de las trabajadoras y el 78,4% sobre el total de trabajadores).

Un 13,3% de las trabajadoras y el 16,2% de los trabajadores tiene una jornada de martes a sábado.

3 trabajadoras y 1 trabajador tienen turnos rotativos, mientras que 1 trabajadora y 1 trabajador realizan su jornada únicamente los domingos.



Antigüedad

Se observa una relativa rotación en la plantilla de la entidad, lo que se refleja en la gran concentración de personal, tanto de trabajadoras como de trabajadores, que se ha incorporado en los 3 últimos años o, incluso, en el último año. El 53,3% de las trabajadoras y el 46% de los trabajadores se incorporaron en los últimos 12 meses a fecha de realización del diagnóstico (2019).

En cuanto a la mayor antigüedad, el 8,1% de los trabajadores y el 7,8% de las trabajadoras llevan en la entidad más de 5 años, por lo que no se encuentran grandes diferencias. No obstante, la persona con la mayor antigüedad en la entidad es un trabajador, con más de 20 años en La Rueda.



Estudios

Se observa una gran cualificación en la plantilla de la entidad, característica que ya se apreció en el diagnóstico de 2014 y se mantiene en 2019. El 85,6% de las trabajadoras y el 73,0% de los trabajadores tienen estudios universitarios.



Categorías profesionales, niveles jerárquicos y departamentos

Categorías profesionales:

La mayoría de la plantilla se concentra en los Grupos 1 y 2, concentrando el 74% sobre el total del personal. Desagregando este dato según sexo, el 67,8% de los trabajadores y el 76,7% de las trabajadoras corresponden a estos grupos. Por tanto, se observa una mayor concentración de las trabajadoras en estos grupos, especialmente en el grupo 1 (42,2% en comparación con el 35,1% de los trabajadores).




Los trabajadores presentan una mayor concentración en los Grupos 3 y 4 en comparación con las trabajadoras (27% del total de trabajadores y 17,8% de las trabajadoras). En cuanto a la categoría del Grupo 0, no se observan diferencias significativas entre el porcentaje de las trabajadoras y el de los trabajadores.

Cabe destacar que en todas las categorías hay una mayor presencia de trabajadoras que de trabajadores.

Nivel jerárquico:

En 2019, el 84,2% de la plantilla tenía el nivel de empleado/a, sin presentarse una gran diferencia en el porcentaje desagregado de las trabajadoras y los trabajadores (84,4% y 83,8%, respectivamente).

Mientras que la coordinación de áreas se lleva a cabo por tres trabajadoras, la dirección de área la desarrollan un trabajador y una trabajadora. La dirección general la

	<p>ocupa un hombre, suponiendo el 2,7% sobre el total de los trabajadores.</p> <p>Departamento:</p> <p>En el año 2019, el 90,5% de la plantilla se encuentra en el departamento de programas, siendo este porcentaje del 91,1% de las mujeres y el 89,2% de los hombres. Los Servicios Generales de la entidad están conformados por 3 trabajadoras, concentrando el 3,3% sobre el total de las mujeres. Por otra parte, el departamento o área de Soporte está formado por 5 trabajadoras (5,6% sobre el total de trabajadoras) y 4 trabajadores (10,8% sobre el total de trabajadores).</p>
 <p>Selección</p>	<p>Los datos de movimiento de personal muestran cómo desde 2010 a 2019, ha habido un mayor número de incorporaciones de trabajadoras que de trabajadores, lo que ha reproducido la feminización de la plantilla. De 2014 a 2019 se ha producido un aumento de la plantilla de 47 trabajadoras y 22 trabajadores.</p> <p>Se ha establecido un procedimiento para la “Provisión de Vacantes y Puestos de Nueva Creación”.</p>
 <p>Formación</p>	<p>Se han incorporado módulos de Igualdad de Género en la implementación del I Plan de Igualdad para el nuevo personal, dentro de la formación de acogida, junto a la formación en Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>En 2019 se ha organizado una formación en Igualdad de Género en la que ha participado toda la plantilla. En esta formación se han trabajado temas como el plan de igualdad de la entidad, el protocolo antiacoso, guía rápida de agresiones en el puesto de trabajo y sobre los protocolos “Qué hacer ante una mujer que ha sufrido violencia de género” y el de “Qué hacer ante una persona que ha sufrido una agresión sexual”.</p> <p>Asimismo, también se ha impartido formación en derechos en materia de igualdad y conciliación, además de otros cursos de formación técnica y en habilidades.</p>
 <p>Promoción</p>	<p>La entidad cuenta con un “Plan Anual de Evaluación del Desempeño”, en el que se realiza una valoración del personal de forma objetiva, periódica y sistemática.</p> <p>No se observan dificultades para la promoción de trabajadoras.</p> <p>En 2019 promocionaron 3 trabajadoras, alcanzando las categorías de coordinación (2 trabajadoras) y Grupo 1 (1 trabajadora).</p>



Política salarial

En 2014 se observó que la gran mayoría de la plantilla percibía un salario de entre 1.201 y 1.800€ (79,5% de las trabajadoras y el 57,1% de los trabajadores), presentándose un mayor porcentaje de trabajadores que de trabajadoras en las franjas de menor y la de mayor cuantía.

En 2019, se observa que ha habido un aumento en los porcentajes de mujeres y de hombres en las franjas salariales de menor cuantía, aunque sigue habiendo una mayor concentración de plantilla en cuantías de entre 1.201 y 1.800€ (56,8% de los trabajadores y 61,1% de las trabajadoras).

Las franjas de mayor salario en 2014 y 2019 presentan un porcentaje más alto en el caso de los trabajadores, aunque la diferencia se ha suavizado ligeramente.

No existen incentivos en la política salarial de La Rueda.



Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

En 2016 se introdujo una normativa interna incluyendo medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Se ha ampliado a 4 días de libre disposición
- Se ha aplicado la jornada reducida e intensiva en verano (del 15 de junio al 15 de septiembre)

Así, la entidad cuenta con jornadas reducidas, flexibilidad horaria (incluyendo una bolsa de horas), teletrabajo de manera ocasional si la producción lo permite, jornada reducida en verano y hora límite de finalización de reuniones para facilitar la conciliación. Además, existe la flexibilización en la solicitud y disfrute de vacaciones y días de libre disposición.





Todo el personal de la entidad utiliza estas medidas, independientemente que sean hombres o mujeres.

Se observa que, en comparación con el año 2014, ha aumentado el porcentaje de plantilla con hijos/as, aunque sigue siendo mayoritario el personal sin hijos/as.



Comunicación

Durante el I Plan de Igualdad se ha hecho un gran esfuerzo para revisar y cuidar el uso del lenguaje inclusivo.

 <p>Política Social</p>	<p>La Rueda conoce las ayudas y bonificaciones para las empresas y entidades por contratar mujeres y refiere haber hecho uso de estos beneficios para la contratación de dos trabajadoras con discapacidad.</p> <p>La entidad no ha introducido ningún programa específico de inserción.</p>
 <p>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>No se ha detectado ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>La entidad cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>
 <p>Riesgos laborales y salud laboral</p>	<p>La entidad cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, que no contempla situaciones y riesgos específicos para las mujeres.</p>
 <p>Voluntariado</p>	<p>En La Rueda se considera importante la figura del voluntariado como agente de cambio social, como una forma más de participación en la sociedad. Se entiende como personas que se comprometen a llevar a cabo un conjunto de acciones en beneficio de la sociedad, participando en programas concretos dentro de la propia organización. Por lo tanto, el voluntariado es parte importante de la misma, colaborando en la consecución de la misión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañando socialmente a personas en situaciones de vulnerabilidad con el fin de facilitar su autonomía e independencia. • Ayudando a conseguir la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad social contribuyendo a la transformación positiva de la sociedad. <p>En 2019, La Rueda contaba con un total de 39 personas en el equipo de voluntariado, compuesto por 23 voluntarias (59,0%) y 16 voluntarios (41,0%). Por tanto, se puede afirmar que hay una presencia equilibrada de voluntarias y voluntarios.</p> <p>La participación en la entidad por parte del voluntariado es mayoritariamente puntual y frecuente (64,1% sobre el</p>

total de la plantilla, sin presentar grandes diferencias según sexo).

Hay un mayor porcentaje de voluntarios con una participación puntual y esporádica en comparación con las voluntarias (37,5% sobre el total de voluntarios y 21,7% sobre el total de voluntarias).

Por otra parte, un 13,0% de las voluntarias y ningún voluntario realiza una participación continua de entre 8 y 16 horas al mes.

En cuanto a la permanencia del voluntariado, la mayoría de las voluntarias tienen una permanencia de hasta un año (65,2%) o de 1 a 3 años (30,4%). Una voluntaria lleva entre 5 y 10 años participando. En cuanto a los voluntarios, se observa una mayor permanencia: un 37,5% lleva menos de un año; mientras que un 50% tiene una permanencia de entre 1 y 3 años y un 12,5% (2 voluntarios) de entre 3 y 5 años.



Resultados del cuestionario de opinión

- Participación en la encuesta: 63,5% de la plantilla (66 personas), siendo el 69,7% mujeres y el 30,3% hombres.
- El 98,5% conoce la existencia de la comisión de igualdad.
- El 93,9% conoce la existencia del I Plan de Igualdad
- El 90,1% conoce la existencia del Protocolo antiacoso de La Rueda.
- El 89,4% conoce el Protocolo de Agresión Sexual.
- El 89,4% indica conocer la existencia del Protocolo de Violencia de Género de La Rueda.
- Valoración en relación a políticas y acciones de igualdad de La Rueda: 7,2/10
- Valoración de la formación en igualdad de género recibida por el 100% de la plantilla: 7,05/10. Valoración de las puntuaciones más negativas: formación muy básica.
- Valoración de la comunicación inclusiva: 7,89/10. Se pide seguir trabajando, una formación y orientación a este respecto.
- En relación a las funciones y puestos de trabajo, se propone trabajar la transversalidad y la formación/capacitación.
- Más de la mitad de las personas que han respondido han indicado tener a cargo menores o personas mayores y/o dependientes (53%).

- De las medidas de conciliación disponibles, el 75% de la plantilla que ha respondido al cuestionario ha utilizado alguna. Todas las medidas superan el 7/10 de puntuación, destacando la jornada continua de verano y la flexibilización del disfrute de días de vacaciones y de LD.
- El 63,6% cree que se deben desarrollar nuevas medidas de conciliación, proponiendo mayoritariamente el teletrabajo y la flexibilidad horaria.

Se han realizado 6 grupos de discusión (Focus Groups), cada uno de ellos en un centro de trabajo diferente de La Rueda, con el objeto de evaluar y recoger propuestas para este II Plan de Igualdad.

A continuación se incluyen las principales conclusiones obtenidas:

- Se precisa una mayor difusión sobre la Comisión de Igualdad, composición, funciones y formas de contacto.
- Se propone mejorar la comunicación institucional haciendo uso del lenguaje inclusivo, mediante mayor formación y herramientas.
- Designar a más personas como agentes antiacoso y realizar una difusión más pedagógica del protocolo.
- Seguir trabajando para facilitar la promoción interna, también para aquellas personas que hacen uso de medidas de conciliación.
- Difundir, facilitar y establecer medidas de conciliación adaptadas a todo el personal, así como plantear una modalidad mixta de teletrabajo y trabajo presencial.
- Profundizar en la formación en igualdad de género con metodologías participativas y con contenidos prácticos y concretos.
- Se propone establecer grupos de debate y de trabajo para la implementación de medidas concretas.
- Trabajar los estereotipos y relaciones de poder de género en las dinámicas cotidianas del equipo.
- Aprender herramientas para la detección y actuación ante casos de violencia de género.
- Obtener herramientas para medir el impacto de género y diseñar indicadores en los proyectos sociales.



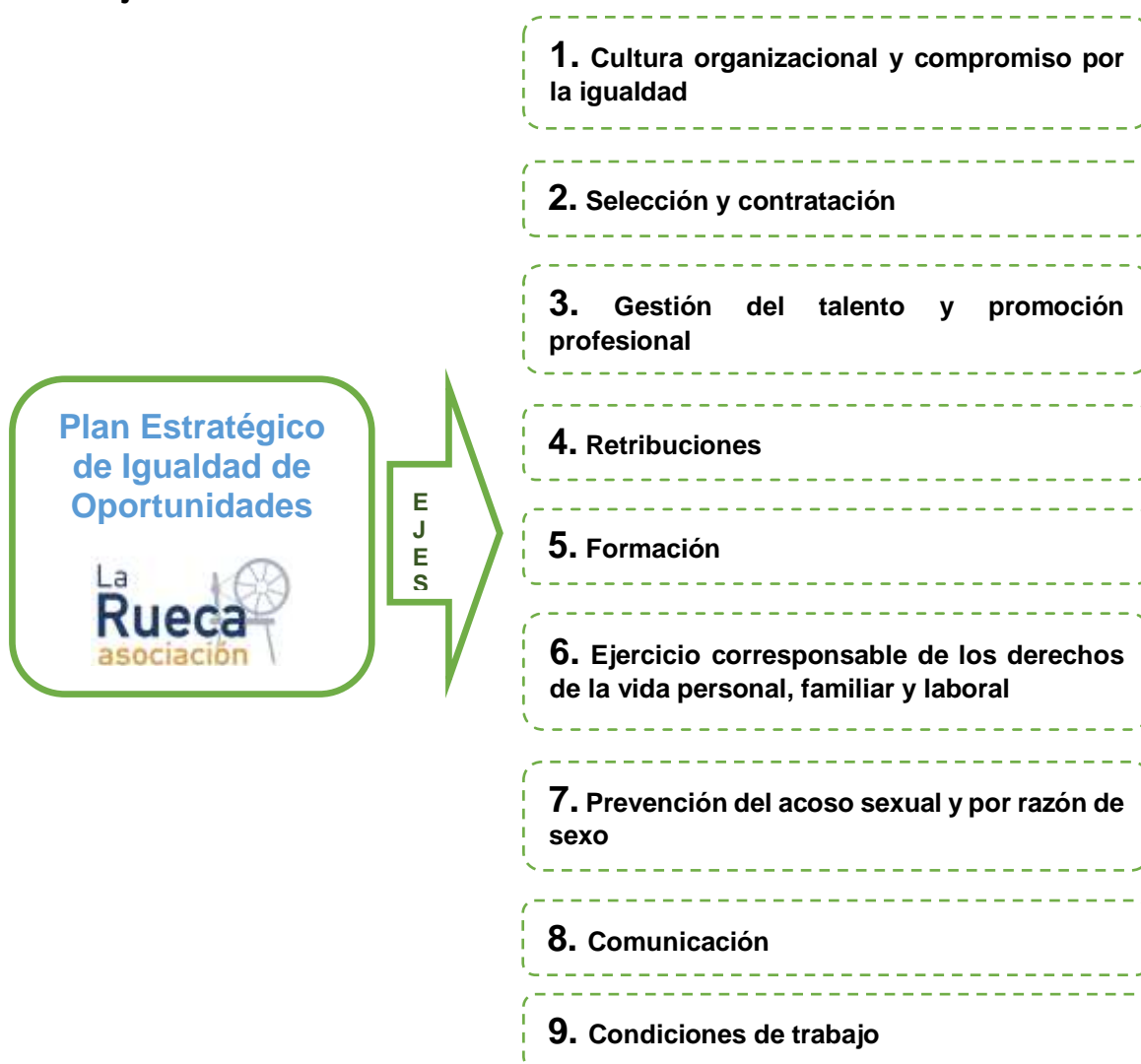
**Resultados
grupos de
discusión**

Muchas de estas conclusiones se han recogido en la propuesta de medidas concretas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **La Rueda** 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 Rueda** 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 las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose 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 formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

8. Comunicación:

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

9. Condiciones de trabajo:

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales, 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	La Rueda informará de forma individual a trabajadores y trabajadoras, así como al voluntariado, de la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo, publicando asimismo el documento en la intranet de la entidad.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación utilizados - Nº de personas a quienes se informa, según relación con la entidad (% sobre el total de la plantilla, % sobre el total de voluntariado)
1.2	Identificar las principales barreras encontradas para la comunicación del trabajo en materia de igualdad que ha realizado y realiza la entidad, buscando soluciones para superarlas.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de las barreras identificadas - Enumeración de las soluciones propuestas - Enumeración y valoración cualitativa de las soluciones puestas en marcha

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.3	Informar a la plantilla de los cambios en la composición de la Comisión de Igualdad, así como de la persona que cumple el rol de agente de igualdad en la entidad, en caso de sustitución.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación utilizados - N° de personas a quienes se informa, según relación con la entidad (% sobre el total de la plantilla, % sobre el total de voluntariado)
1.4	Crear un correo electrónico para el contacto con el o la agente de igualdad, así como habilitar un buzón de sugerencias anónimo gestionado por el o la agente de igualdad. Se realizará una difusión de las formas de contacto con el o la agente de igualdad, así como con la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Correo electrónico habilitado - Buzón de sugerencias creado - Difusión de las formas de contacto y de uso del buzón de sugerencias - Canales de difusión utilizados.
1.5	Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación utilizados - Redacción del texto a incorporar en las presentaciones y materiales de difusión - Inclusión del texto en presentaciones y materiales de difusión
1.6	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.
1.7	Realizar una difusión interna de los avances en materia de igualdad que realiza La Rueda a través de newsletter, intranet, espacios de debate o durante los cafés profesionales.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación utilizados - N° de publicaciones realizadas - Valoración del equipo sobre la información percibida sobre igualdad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.8	Identificar, dar a conocer y colaborar con los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales.	Agente de Igualdad Directores/as de Área Dirección General	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Mapa de recursos de igualdad y violencia - Enumeración de recursos contactados - Tipo de colaboraciones realizadas
1.9	Diseñar, programar, ejecutar y evaluar los proyectos realizados en la entidad desde una perspectiva de género, midiendo y difundiendo (interna y externamente) el impacto de género, incluyendo aquellos llevados a cabo por o para el voluntariado.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad Directores/as de Área	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de servicios, actividades y programas revisados. - Análisis del impacto de género de cada proyecto. - Canales de difusión del impacto de género (internos y externos).
1.10	Participar en encuentros específicos sobre género e intervención social, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad Directores/as de Área Dirección General	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de eventos a los que se ha asistido y contenido de los mismos - Nº de personas que participan desde la entidad en cada actividad, desagregado por sexo, incluyendo también personas voluntarias.
1.11	Ampliar el Protocolo Violencia de Género a situaciones de menores víctimas directas de violencia de género, incluyendo también aquellos/as en contextos de violencia.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad Directores/as de Área	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización del Protocolo Violencia de Género - Canales utilizados para la difusión - Nº y % de personas trabajadoras y voluntarias informadas.
1.12	Ampliar el Protocolo Agresión Sexual a situaciones de menores que puedan ser víctimas de esta violencia.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad Directores/as de Área	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización del Protocolo Agresión Sexual - Canales utilizados para la difusión - Nº y % de personas trabajadoras y voluntarias informadas.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.13	Crear espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en la entidad y en los proyectos, creando herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Por ejemplo, diseñando programaciones de actividades para trabajar la coeducación con grupos de infancia y juventud. Estos espacios participativos también pueden servir para ayudar a la implementación de medidas concretas del Plan de Igualdad.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad Directores/as de Área	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones o grupos de trabajo organizados - Nº de personas trabajadoras participantes desagregado por sexo - Conclusiones y propuestas recogidas
1.14	Establecer una planificación para las reuniones de la Comisión de Igualdad, seleccionando espacios coincidentes con la jornada laboral y promoviendo el uso de herramientas digitales para el desarrollo de las reuniones.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Documento en el que se recoge la planificación - Grado de cumplimiento de la planificación - Herramientas digitales utilizadas

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	Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su II Plan de Igualdad (se mantiene de I Plan de Igualdad).	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	- % de ofertas de empleo en las que se incorpora el compromiso con la igualdad de género y la existencia del II Plan de Igualdad
2.2	Actualizar el Manual de acogida de nuevo personal, así como la formación actual incluyendo las novedades del presente plan y el nombre y forma de contacto de las personas que conforman la Comisión de Igualdad y el o la agente de igualdad.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	- Actualización del manual de bienvenida con apartado sobre el II Plan de Igualdad de la Rueda - % de nuevas personas trabajadoras a quienes se le informa del compromiso por la igualdad de la entidad a través del manual de bienvenida, sobre el total de las nuevas incorporaciones.
2.3	Revisar los procesos de selección de la entidad, los requisitos, criterios y competencias requeridos con perspectiva de género (se mantiene de I Plan de Igualdad).	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	- Revisión de los procesos de selección desde la perspectiva de género - Redacción de la descripción del proceso.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.4	Mantener el principio de, ante nuevas contrataciones a jornada completa, ofertar internamente las vacantes a trabajadoras/es de la entidad a jornada parcial o con contratos de fijo discontinuo, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto. Cuando no puedan ser cubiertos por personal interno, convocar la oferta externamente (se mantiene de I Plan de Igualdad).	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	- N° de contratos convertidos, según sexo y tipo de contrato inicial
2.5	A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional y departamento a cubrir (se mantiene de I Plan de Igualdad).	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	- N° de personas candidatas que se han incorporado siguiendo este criterio, según año, sexo, categoría profesional y departamento.
2.6	Mantener, entre los requisitos valorables y deseables en las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad, la sensibilización o formación en igualdad de género.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	- % 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).

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	En situaciones de igualdad de mérito, capacidad y adecuación, en las promociones internas se elegirá la candidatura de la persona del sexo infrarrepresentado para dicha categoría profesional y departamento (se mantiene de I Plan de Igualdad), dando prioridad al equipo de voluntariado.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Directores/as de Área Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que promocionan, según sexo y año. - Nº de personas voluntarias que se incorporan al equipo técnico, según sexo y año. - Corrección o no de la segregación vertical en la entidad.
3.2	Entre los requisitos valorables para el acceso o 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 (se mantiene de I Plan de Igualdad).	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Directores/as de Área Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - % de trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas promociones realizadas.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.3	Describir de una forma más detallada cómo se ha incorporado y se incorpora la perspectiva de género en la gestión de personal (procesos de selección, contratación, evaluación del desempeño y promoción), atendiendo también las situaciones de personas que hacen uso de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Directores/as de Área Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nueva redacción de los procesos de selección, contratación, evaluación del desempeño y promoción incluyendo cómo se incorpora la perspectiva de género. - Inclusión de la redacción en el procedimiento “Provisión de Vacantes y Puestos de Nueva Creación”.
3.4	Elaborar y analizar, desde una perspectiva de género, un sistema de descripción de puestos laborales, en el que se desarrollan las tareas de cada perfil, las competencias necesarias, la formación, experiencia, categoría profesional, etc.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Fichas de descripción de los puestos laborales. - Inclusión de las fichas en el procedimiento “Provisión de Vacantes y Puestos de Nueva Creación”.
3.5	Realizar un estudio sobre la rotación en la entidad desde una perspectiva de género, analizando las causas y las consecuencias, estableciendo medidas correctoras en el caso de ser necesarias.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados del estudio - Medidas correctoras implementadas
3.6	Siempre que sea posible, establecer una planificación temporal para la oferta interna de vacantes, antes de ofertar el puesto externamente, favoreciendo la promoción interna.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de plazos a seguir para la publicación interna y externa de vacantes. - Inclusión de la planificación en el procedimiento “Provisión de Vacantes y Puestos de Nueva Creación”.

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	Recursos Humanos Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración y actualización anual del registro salarial - Detección de desigualdades - Acciones correctoras implementadas. - Impacto de las acciones implementadas.

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	Seguir actualizando el espacio en el servidor de la entidad con los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para la consulta de la plantilla (se mantiene del I Plan de Igualdad).	Comisión de Igualdad Agente de igualdad	Humanos	- Actualización de los materiales

<p>5.2</p>	<p>Seguir formando y profundizando en la formación en igualdad, trabajando los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transversalización de género - prevención de la violencia de género - Herramientas para la detección y actuación ante casos de violencia de género durante la orientación laboral - conciliación y corresponsabilidad - masculinidades responsables - diversidad LGTBI - sexualidad - interseccionalidad - coeducación y desarrollo comunitario - diseño de talleres y actividades coeducativas con infancia y juventud - diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género - medición del impacto de género en proyectos sociales <p>Dirigiendo esta formación a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias y motivando la participación de la Junta Directiva.</p> <p>Contar con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías participativas y trabajando aspectos</p>	<p>Recursos Humanos Directores/as de Área Dirección General Comisión de Igualdad Agente de igualdad</p>	<p>Humanos Económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de los contenidos trabajados en cada curso. - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - N° de personas voluntarias participantes, según sexo. - N° de personas de la Junta Directiva participantes, según sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
-------------------	--	---	-------------------------------	--

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	prácticos aplicables al trabajo diario en La Rueda.			
5.3	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 I y II Plan de Igualdad (se mantiene del I Plan de Igualdad).	Recursos Humanos Directores/as de Área Dirección General Comisión de Igualdad Agente de igualdad	Humanos	- Nº y tipo de informaciones sobre el desarrollo del I y II Plan de Igualdad introducidas en las Jornadas anuales de la Rueda.
5.4	Realizar formaciones sobre competencias en liderazgo y gestión de equipos, promoviendo la participación de las trabajadoras con capacidad de promoción.	Recursos Humanos Directores/as de Área Dirección General Comisión de Igualdad Agente de igualdad	Humanos Económicos	- Nº de formaciones realizadas - Nº y % de participantes, según sexo - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación). - Nº de trabajadores/as que promocionan tras realizar la formación, desagregado según sexo.
5.5	Facilitar la flexibilidad horaria para la asistencia a un número determinado de horas de formación externa	Recursos Humanos Dirección General	Humanos	- Nº de personas que hacen uso de esta medida, según sexo
5.6	Realizar una detección de necesidades formativas anual, a partir de un cuestionario a la plantilla, que servirá como base para el diseño del Plan de Formación de la entidad. Se tendrá en cuenta las especificidades de cada puesto, departamento y centro de trabajo.	Recursos Humanos Directores/as de Área Dirección General	Humanos	- Diseño de un cuestionario - % de personas trabajadoras a las que se le ha enviado el cuestionario - Nº y % de respuestas - Análisis de las necesidades formativas

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.7	Desarrollo de talleres internos para trabajar habilidades sociales de trabajo en equipo y dinámicas de grupo y coordinación desde una perspectiva de género, trabajando estereotipos y las relaciones de género que se producen en los espacios cotidianos de la entidad, incluyendo contenidos sobre lenguaje inclusivo.	Directores/as de Área Comisión de Igualdad Agente de igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de los contenidos trabajados en cada taller. - % de personas participantes sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - N° de personas voluntarias participantes, según sexo. - N° de personas de la Junta Directiva participantes, según sexo. - Nivel de satisfacción del taller (Informe evaluación).

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

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la entidad, promocionar la corresponsabilidad, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	<p>Evaluar la implementación de nuevas medidas de conciliación y realizar un segundo estudio/cuestionario de las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal de trabajadoras y trabajadores, incorporando una pregunta específica sobre sugerencias y propuestas de la plantilla. Incluir una especial atención a las necesidades de las familias monoparentales y del personal cuyas condiciones laborales impidan el disfrute de las medidas disponibles, por ejemplo, estando sujetas a pliegos públicos.</p> <p>Actualizar la Normativa Laboral elaborada en 2020 con las novedades que se incorporen.</p>	<p>Recursos Humanos Dirección General Comisión de Igualdad Agente de Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados del estudio de necesidades individuales de conciliación - Nuevas medidas adoptadas o modificaciones en las medidas existentes - Actualización de la Normativa Laboral

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.2	Ampliar y adaptar, en el caso de detectarse como necesario, las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la entidad y la Comisión de Igualdad.	Recursos Humanos Dirección General Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas medidas adoptadas o modificaciones en las medidas existentes - Actualización de la Normativa Laboral
6.3	Realizar una campaña interna y externa informativa sobre las medidas de conciliación disponibles en la entidad, fomentando la corresponsabilidad. Se incluirá información sobre cómo solicitar las medidas y modelos tipo de solicitud.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión de la normativa laboral - % de personas de la plantilla a las que se les ha informado - Canales utilizados - Material de la campaña para el fomento de la corresponsabilidad con información de las medidas de conciliación disponibles.
6.4	Desarrollar un protocolo o pautas para la implementación de metodologías mixtas de teletrabajo y trabajo presencial, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc.	Recursos Humanos Dirección General Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de protocolos y pautas - Difusión del protocolo o pautas - Canales utilizados - % de personas de la plantilla a las que se les ha informado

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	Realizar un seguimiento de la implementación del protocolo antiacoso, en caso de tener que ejecutarse, midiendo la satisfacción con la resolución de los casos.	Recursos Humanos Dirección General Comisión de igualdad Persona responsable del protocolo	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la satisfacción - Nº de casos en los que se ha implementado el protocolo
7.2	Amplificar el protocolo antiacoso abarcando al voluntariado, difundiendo el mismo al equipo de voluntariado.	Recursos Humanos Dirección General Comisión de igualdad Persona responsable del protocolo	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo actualizado - Canales de difusión utilizados - Nº y % de voluntarios/as informados/as
7.3	Nombrar y formar a más personas como agentes antiacoso, creando un equipo para la resolución de casos y la prevención.	Recursos Humanos Dirección General Comisión de igualdad Persona responsable del protocolo	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas responsables del protocolo - Nº de personas que han recibido formación específica sobre el protocolo

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.4	Continuar realizando difusión del protocolo antiacoso, a través de materiales más pedagógicos y divulgativos, así como de las formas de contactar con el equipo responsable.	Comisión de igualdad Persona responsable del protocolo	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de comunicaciones realizadas - Canales empleados - Nº de personas informadas, según relación con la entidad.

EJE 8: Comunicación

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Publicar el II Plan de Igualdad en la página web de la entidad.	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	- Publicación del II Plan de Igualdad en la página web.
8.2	Utilizar las redes sociales de La Rueda (Facebook, Twitter, ...), newsletter y otros canales de comunicación habituales en la entidad para dar difusión interna y externa al Plan de Igualdad y los avances que alcanza la entidad con su puesta en marcha (se mantiene del I Plan de Igualdad).	Recursos Humanos Dirección General Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	- Mínimo una publicación trimestral en las redes sociales para la difusión externa y una publicación en los canales de comunicación interna (intranet, newsletter...).
8.3	Participación en actos y eventos de difusión pública de buenas prácticas en la aplicación de la igualdad (se mantiene del I Plan de Igualdad).	Recursos Humanos Dirección General Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos Económicos	- Nº y tipo de actos y eventos sobre igualdad en los que participa la entidad. - Nº de participantes que asisten por parte de La Rueda, desagregado por sexo.
8.4	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de las RRSS.	Recursos Humanos Directores/as de Área Dirección General Comisión de Igualdad Agente de igualdad	Humanos	- Incorporación del lenguaje inclusivo.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.5	Elaborar una guía recogiendo unas pautas para el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación institucional.	Comisión de Igualdad Agente de igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Guía elaborada - Canales de difusión utilizados. - Nº de personas que reciben la guía de lenguaje inclusivo.

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 en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas y riesgos y situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.	Dirección General Comisión de Igualdad Agente 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		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
Eje 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad																	
1.1	La Rueda informará de forma individual a trabajadores y trabajadoras, así como al voluntariado, de la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo, publicando asimismo el documento en la intranet de la entidad.																
1.2	Identificar las principales barreras encontradas para la comunicación del trabajo en materia de igualdad que ha realizado y realiza la entidad, buscando soluciones para superarlas.																
1.3	Informar a la plantilla de los cambios en la composición de la Comisión de Igualdad, así como de la persona que cumple el rol de agente de igualdad en la entidad, en caso de sustitución.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
1.4	Crear un correo electrónico para el contacto con el o la agente de igualdad, así como habilitar un buzón de sugerencias anónimo gestionado por el o la agente de igualdad. Se realizará una difusión de las formas de contacto con el o la agente de igualdad, así como con la Comisión de Igualdad																
1.5	Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades.																
1.6	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.																
1.7	Realizar una difusión interna de los avances en materia de igualdad que realiza La Rueda a través de newsletter, intranet, espacios de debate o durante los cafés profesionales.																
1.8	Identificar, dar a conocer y colaborar con los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales.																
1.9	Diseñar, programar, ejecutar y evaluar los proyectos realizados en la entidad desde una perspectiva de género, midiendo y difundiendo (interna y externamente) el impacto de género, incluyendo aquellos llevados a cabo por o para el voluntariado.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
1.10	Participar en encuentros específicos sobre género e intervención social, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.																
1.11	Ampliar el Protocolo Violencia de Género a situaciones de menores víctimas directas de violencia de género, incluyendo también aquellos/as en contextos de violencia.																
1.12	Ampliar el Protocolo Agresión Sexual a situaciones de menores que puedan ser víctimas de esta violencia.																
1.13	Crear espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en la entidad y en los proyectos, creando herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Por ejemplo, diseñando programaciones de actividades para trabajar la coeducación con grupos de infancia y juventud. Estos espacios participativos también pueden servir para ayudar a la implementación de medidas concretas del Plan de Igualdad.																
1.14	Establecer una planificación para las reuniones de la Comisión de Igualdad, seleccionando espacios coincidentes con la jornada laboral y promoviendo el uso de herramientas digitales para el desarrollo de las reuniones.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
Eje 2: Selección y Contratación																	
2.1	Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su II Plan de Igualdad (se mantiene de I Plan de Igualdad).																
2.2	Actualizar el Manual de acogida de nuevo personal, así como la formación actual incluyendo las novedades del presente plan y el nombre y forma de contacto de las personas que conforman la Comisión de Igualdad y el o la agente de igualdad.																
2.3	Revisar los procesos de selección de la entidad, los requisitos, criterios y competencias requeridos con perspectiva de género (se mantiene de I Plan de Igualdad).																
2.4	Mantener el principio de, ante nuevas contrataciones a jornada completa, ofertar internamente las vacantes a trabajadoras/es de la entidad a jornada parcial o con contratos de fijo discontinuo, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto. Cuando no puedan ser cubiertos por personal interno, convocar la oferta externamente (se mantiene de I Plan de Igualdad).																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
2.5	A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional y departamento a cubrir (se mantiene de I Plan de Igualdad).																
2.6	Mantener, entre los requisitos valorables y deseables en las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad, la sensibilización o formación en igualdad de género.																
Eje 3: Gestión del talento																	
3.1	En situaciones de igualdad de mérito, capacidad y adecuación, en las promociones internas se elegirá la candidatura de la persona del sexo infrarrepresentado para dicha categoría profesional y departamento (se mantiene de I Plan de Igualdad), dando prioridad al equipo de voluntariado.																
3.2	Entre los requisitos valorables para el acceso o 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 (se mantiene de I Plan de Igualdad).																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
3.3	Describir de una forma más detallada cómo se ha incorporado y se incorpora la perspectiva de género en la gestión de personal (procesos de selección, contratación, evaluación del desempeño y promoción), atendiendo también las situaciones de personas que hacen uso de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																
3.4	Elaborar y analizar, desde una perspectiva de género, un sistema de descripción de puestos laborales, en el que se desarrollan las tareas de cada perfil, las competencias necesarias, la formación, experiencia, categoría profesional, etc.																
3.5	Realizar un estudio sobre la rotación en la entidad desde una perspectiva de género, analizando las causas y las consecuencias, estableciendo medidas correctoras en el caso de ser necesarias.																
3.6	Siempre que sea posible, establecer una planificación para la oferta interna de vacantes, antes de ofertar el puesto externamente, favoreciendo la promoción interna.																
Eje 4: Retribuciones																	

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
4.1	Elaboración de un registro salarial, actualizando los datos anualmente, incluyendo los cálculos estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos y percepciones extrasalariales, planteando acciones correctoras si se identifican diferencias salariales. Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad y la plantilla, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora.																
Eje 5: Formación																	
5.1	Seguir actualizando el espacio en el servidor de la entidad con los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para la consulta de la plantilla (se mantiene del I Plan de Igualdad).																

5.2	<p>Seguir formando y profundizando en la formación en igualdad, trabajando los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transversalización de género - prevención de la violencia de género - Herramientas para la detección y actuación ante casos de violencia de género durante la orientación laboral - conciliación y corresponsabilidad - masculinidades responsables - diversidad LGTBI - sexualidad - interseccionalidad - coeducación y desarrollo comunitario - diseño de talleres y actividades coeducativas con infancia y juventud - diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género - medición del impacto de género en proyectos sociales <p>Dirigiendo esta formación a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias y motivando la participación de la Junta Directiva.</p> <p>Contar con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando</p>										
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
	metodologías participativas y trabajando aspectos prácticos aplicables al trabajo diario en La Rueda.																
5.3	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 I y II Plan de Igualdad (se mantiene del I Plan de Igualdad).																
5.4	Realizar formaciones sobre competencias en liderazgo y gestión de equipos, promoviendo la participación de las trabajadoras con capacidad de promoción.																
5.5	Facilitar la flexibilidad horaria para la asistencia a un número determinado de horas de formación externa																
5.6	Realizar una detección de necesidades formativas anual, a partir de un cuestionario a la plantilla, que servirá como base para el diseño del Plan de Formación de la entidad. Se tendrá en cuenta las especificidades de cada puesto, departamento y centro de trabajo.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
5.7	Desarrollo de talleres internos para trabajar habilidades sociales de trabajo en equipo y dinámicas de grupo y coordinación desde una perspectiva de género, trabajando estereotipos y las relaciones de género que se producen en los espacios cotidianos de la entidad, incluyendo contenidos sobre lenguaje inclusivo.																
Eje 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral																	
6.1	<p>Evaluar la implementación de nuevas medidas de conciliación y realizar un segundo estudio/cuestionario de las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal de trabajadoras y trabajadores, incorporando una pregunta específica sobre sugerencias y propuestas de la plantilla. Incluir una especial atención a las necesidades de las familias monoparentales y del personal cuyas condiciones laborales impidan el disfrute de las medidas disponibles, por ejemplo, estando sujetas a pliegos públicos.</p> <p>Actualizar la Normativa Laboral elaborada en 2020 con las novedades que se incorporen.</p>																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
6.2	Ampliar y adaptar, en el caso de detectarse como necesario, las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la entidad y la Comisión de Igualdad.																
6.3	Realizar una campaña interna y externa informativa sobre las medidas de conciliación disponibles en la entidad, fomentando la corresponsabilidad. Se incluirá información sobre cómo solicitar las medidas y modelos tipo de solicitud.																
6.4	Desarrollar un protocolo o pautas para la implementación de metodologías mixtas de teletrabajo y trabajo presencial, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc.																
Eje 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																	
7.1	Realizar un seguimiento de la implementación del protocolo antiacoso, en caso de tener que ejecutarse, midiendo la satisfacción con la resolución de los casos.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
7.2	Amplificar el protocolo antiacoso abarcando al voluntariado, difundiendo el mismo al equipo de voluntariado.																
7.3	Nombrar y formar a más personas como agentes antiacoso, creando un equipo para la resolución de casos y la prevención.																
7.4	Continuar realizando difusión del protocolo antiacoso, a través de materiales más pedagógicos y divulgativos, así como de las formas de contactar con el equipo responsable.																
Eje 8: Comunicación																	
8.1	Publicar el II Plan de Igualdad en la página web de la entidad.																
8.2	Utilizar las redes sociales de La Rueda (Facebook, Twitter, ...), newsletter y otros canales de comunicación habituales en la entidad para dar difusión interna y externa al Plan de Igualdad y los avances que alcanza la entidad con su puesta en marcha (se mantiene del I Plan de Igualdad).																
8.3	Participación en actos y eventos de difusión pública de buenas prácticas en la aplicación de la igualdad (se mantiene del I Plan de Igualdad).																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2T	3T
8.4	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de las RRSS.																
8.5	Elaborar una guía recogiendo unas pautas para el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación institucional.																
Eje 9: Condiciones de trabajo																	
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas y riesgos y situaciones específicas de las trabajadoras; 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 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 cada tres 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 trimestrales. 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 16 de diciembre de 2020.