



Diagnóstico y Plan para la Igualdad

Diciembre 2019

Índice

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	1
2. DIAGNÓSTICO Y PLAN PARA LA IGUALDAD	2
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

KOKUK es una Asociación de Intervención Socio-Educativa formada por un equipo de profesionales de trabajo y educación social especializado en la intervención socio-educativa en el ámbito escolar.

Por su ámbito de trabajo la igualdad está presente de manera transversal en sus intervenciones, por lo cual, y en coherencia con sus valores y su filosofía de trabajo, han considerado necesario formarse internamente en igualdad y realizar un primer plan para empezar a trabajar la igualdad de forma sistemática.

Se presentan a continuación sus características generales:

DATOS GENERALES	
» Entidad / Organización	» Asociación KOKUK
» Sector de actividad	» Intervención Socio-Educativa
» Actividades principales	» Proyectos Cocurriculares
» Ámbito de actividad	» Educación formal y no formal
» Forma jurídica de la empresa	» Asociación sin ánimo de lucro
» Número de centros o sedes de trabajo	» 1 sede / 5 Centros Educativos
» Plantilla	» 1 Coordinador de Programas » 2 Educadoras Cocurriculares » 1 Educador cocurricular » 1 Auxiliar administrativo

2. DIAGNÓSTICO Y PLAN PARA LA IGUALDAD

Para abordar la realización del Diagnóstico, y teniendo en cuenta las características de la entidad, se ha utilizado la herramienta Berdinbide, en su versión para entidades que no cuentan con un plan de igualdad.

La metodología utilizada ha consistido en la dinamización de una sesión para reflexionar sobre la realidad de la entidad, tomando como referencia la herramienta mencionada.

Las aportaciones obtenidas durante la sesión en las distintas áreas de la plantilla son las siguientes:

Plantilla – Berdinbide 2 -

Medidas clave	Recursos clave	Personas clave	Canales
<p>Bolsa horas trabajo autogestionada Flexibilidad horaria mañanas Organización del trabajo Formación en horario laboral Espacio comedor Datos desagregados por sexos Política retributiva Uso no sexista del lenguaje Perspectiva de género proyectos Entidades proveedoras respetando igualdad Participación campañas 8M / 25 N</p> <p>Condiciones contratación Formación fuera horario laboral Representación Dirección Riesgos psicosociales Protocolo acoso sexual y sexista Protocolo maternidad, lactancia</p>	<p>Equipo formado en igualdad Plantillas lenguaje Perspectiva género desde inicio</p> <p>PLAN JOVEN Reconocimiento Ayuntamiento de Vitoria Buenas prácticas en voluntariado y jóvenes</p> <p>AMALGAMA SERVICIO IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO ESCUELA EMPODERAMIENTO FEMINISTA ASEXORÍA</p>	<p>Personas supervisoras Junta Entidad Plantilla (propuestas conciliación)</p>	<p>Reuniones Equipo Mail, grupo Whatsapp</p>

Costes	Beneficios
<p>Tiempo dedicación personal Asesoramiento externo Estrés Carga de trabajo</p>	<p>Coherencia Conciencia igualdad Satisfacción plantilla</p>

De la reflexión generada en torno a la herramienta Berdinbide y teniendo en cuenta las características de la entidad, se han identificado diferentes actuaciones que pretenden incidir en los siguientes objetivos generales:

- ✓ Ruptura de estereotipos hacia dentro y hacia fuera de la entidad.
- ✓ Eliminar la segregación horizontal y vertical.
- ✓ Conciliación corresponsable.
- ✓ Salud laboral.

Finalmente se incluyen otras acciones de profundización en el diagnóstico realizado.

ACCIONES IDENTIFICADAS

1. Ruptura de estereotipos hacia dentro y hacia fuera de la entidad

- 1.1. **Objetivo específico:** aumentar la presencia de mujeres en representación de la entidad.

Acción 1: contar con mujeres integrantes de la plantilla en actos de representación.

2. Eliminar la segregación horizontal y vertical

- 2.1. **Objetivo específico:** evitar discriminaciones en los procesos de selección.

Acción 1: Elaborar orientaciones para las entrevistas de personal.

- 2.2. **Objetivo específico:** eliminación del uso androcéntrico y sexista del lenguaje, de la imagen y del trato tanto interna como externamente.

Acción 1: elaborar un documento de acogida con el listado de documentación disponible, incluyendo pautas para un uso no sexista del lenguaje.

3. Conciliación corresponsable

- 3.1. **Objetivo específico:** compatibilización de las responsabilidades laborales, personales y familiares.

Acción 1: consideración de las necesidades individuales.

Acción 2: realizar formación on – line cuando sea posible.

Acción 3: evitar desplazamientos resolviendo dudas y consultas mediante mail, teléfono...

4. Salud laboral

- 4.1. **Objetivo operativo:** prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Acción 1: elaborar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

- 4.2. **Objetivo operativo:** promover la salud laboral de las mujeres

Acción 1: solicitar al servicio de prevención la elaboración de protocolos de protección a la maternidad y la lactancia.

5. Otras acciones

- 5.1. **Objetivo operativo:** profundizar en el diagnóstico realizado

Acción 1: realizar la encuesta de opinión

Acción 2: valorar la inclusión en el Plan de acciones relacionadas con los resultados de la encuesta de opinión

PLAN PARA LA IGUALDAD

1. RUPTURA DE ESTEREOTIPOS HACIA DENTRO Y HACIA FUERA DE LA ENTIDAD

1.1. Objetivo: aumentar la presencia de mujeres en representación de la entidad

Acción 1 - Contar con mujeres integrantes de la plantilla en actos de representación				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	Invitación personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ % actos representación en que participan mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Horas dedicación Responsable. ▶▶ Horas personas participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Transmitir al personal el interés de la empresa por su desarrollo profesional. ▶▶ Proyectar una imagen comprometida con la igualdad.

2. ELIMINAR LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

2.1. Objetivo: evitar discriminaciones en los procesos de selección

Acción 1 - Elaborar orientaciones para las entrevistas de personal				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	Reunión con las personas encargadas de realizar la selección	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Orientaciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Horas de dedicación Responsable preparación. ▶▶ Horas reunión comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Selección igualitaria.

2.2. Objetivo: eliminación del uso androcéntrico y sexista del lenguaje, de la imagen y del trato tanto interna como externamente

Acción 1 - Elaborar un documento de acogida con el listado de documentación disponible, incluyendo pautas para un uso no sexista del lenguaje				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	Mail con enlace de acceso a la información	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Documento realizado. ▶▶ Nº personas a las que se facilita el documento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Horas dedicación Responsable. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Sensibilización plantilla. ▶▶ Mejora de la imagen interna y externa.

3. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

3.1. Objetivo: compatibilización de las responsabilidades laborales, personales y familiares

Acción 1 - Consideración de las necesidades individuales				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	Mail informativo	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ N° necesidades planteadas. ▶▶ N° respuestas/medidas adoptadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Horas dedicación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Satisfacción de la plantilla.

Acción 2 - Realizar formación on – line cuando sea posible				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	Correo electrónico informando de las acciones posibles	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Acciones realizadas on – line. ▶▶ N° personas participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Horas planificación formación. ▶▶ Coste formación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Satisfacción de la plantilla.

Acción 3 - Evitar desplazamientos resolviendo dudas y consultas mediante mail, teléfono...				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	Reunión equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ N° consultas resueltas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Tiempo resolución consultas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Satisfacción del personal.

4. SALUD LABORAL

4.1. Objetivo: prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Acción 1 - Elaborar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Mail ▶▶ Web ▶▶ Formación interna 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Protocolo elaborado. ▶▶ Nº personas formadas en el protocolo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Horas dedicación Responsable. ▶▶ Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Cumplir con la normativa vigente. ▶▶ Mejora clima laboral. ▶▶ Generar un entorno de trabajo saludable.

4.2. Objetivo: promover la salud laboral de las mujeres

Acción 1 - Solicitar al servicio de prevención la elaboración de protocolos de protección a la maternidad y la lactancia				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	Mail	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Protocolos elaborados. ▶▶ Protocolos difundidos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Horas Responsable Igualdad. ▶▶ Servicio prevención externo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Cumplir con la normativa vigente. ▶▶ Mejora clima laboral. ▶▶ Generar un entorno de trabajo saludable.

5. OTRAS ACCIONES

5.1. Objetivo: profundizar en el diagnóstico realizado

Acción 1 - Realizar la encuesta de opinión				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	Reunión equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ N° encuestas respondidas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Tiempo preparación y tratamiento encuestas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Mejora del clima laboral.

Acción 2 - Valorar la inclusión en el Plan de acciones relacionadas con los resultados de la encuesta de igualdad				
Responsable	Comunicación	Indicadores clave	Recursos Clave	Beneficios
Responsable Igualdad	Reunión equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Valoración realizada. ▶▶ Acciones incluidas en el Plan para la Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Comisión Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Mejora del clima laboral.

ACC.	2020												2021											
	Ene	Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								
8																								
9																								
10																								

* Las casillas sombreadas en negro representan los periodos de vacaciones anuales. En la planificación se han tenido también en cuenta los días festivos de Semana Santa, Navidad, etc.

ACCIÓN	DENOMINACIÓN
1	Contar con mujeres integrantes de la plantilla en actos de representación.
2	Elaborar orientaciones para las entrevistas de personal.
3	Elaborar un documento de acogida con el listado de documentación disponible, incluyendo pautas para un uso no sexista del lenguaje.
4	Consideración de las necesidades individuales.
5	Realizar formación on – line cuando sea posible.
6	Evitar desplazamientos resolviendo dudas y consultas mediante mail, teléfono...
7	Elaborar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
8	Solicitar al servicio de prevención la elaboración de protocolos de protección a la maternidad y la lactancia.
9	Profundizar en el diagnóstico, realizando la encuesta de opinión.
10	Valorar la inclusión en el Plan de acciones relacionadas con los resultados de la encuesta de igualdad.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad, se constituirá la Comisión de Igualdad, que estará formada por una persona de la Junta Directiva y un 10% de la plantilla que conforma el Equipo Educativo.

El seguimiento del Plan se realizará considerando el avance de los indicadores mediante reuniones semestrales una vez realizada la asignación de distintas personas como responsables de las acciones.

El presupuesto estimado inicialmente para el Plan de Igualdad asciende a 1.000 €.

Las evaluaciones de las acciones se realizarán una vez que finalice su ejecución, y al terminar la ejecución del Plan en su conjunto.

Esta evaluación la llevará a cabo el equipo de trabajo, utilizando los datos del seguimiento y los indicadores establecidos para cada acción.