

Asociación DYAR

[Descubrir y Aprender]



I Plan de Igualdad

2024-2028



ÍNDICE

1. Presentación Asociación DYAR (Descubrir y Aprender).....	2
1.1 Constitución de la entidad.	
1.2 Misión, Visión y Valores.	
1.3 Fines de la organización.	
1.4 Áreas de intervención.	
1.5 Organigrama.	
2. Legislación Referente en materia de Igualdad.....	7
3. Análisis diagnóstico de partida.....	8
4. I Plan de Igualdad: Estructura y funcionamiento.....	12
5. I Plan de Igualdad: Plan Operativo.....	13
5.1 Sensibilización.	
5.2 Formación.	
5.3 Selección de personal.	
5.4 Conciliación laboral.	
5.5 Comunicación.	

1. Presentación Asociación DYAR (Descubrir y Aprender)

La Asociación DYAR (Descubrir y Aprender) es una organización sin ánimo de lucro, que inicia su actividad el día 13/11/2015 con la elaboración del acta fundacional y sus correspondientes estatutos por parte de las personas socias fundadoras (3 mujeres y 2 hombres). La constitución tiene lugar en el municipio de Rincón de la Victoria, ubicado en la provincia de Málaga.

Desde el primer momento, **la asociación surge con el fin de mejorar las condiciones sociales tanto de las personas como de su entorno;** entendiéndose así el sistema con un conjunto interrelacionado en el que nada puede desarrollarse sino lo hace en paralelo al desarrollo de su conjunto (entendiéndose esto de una manera muy amplia: a nivel de desarrollo global de un aspecto específico de desarrollo de la persona, a nivel de la persona con el conjunto social, a nivel de la persona con el medio ambiente, a nivel de los grupos sociales con su comunidad, etc.)

Además, desde el primer momento y como elemento esencial y diferenciador de la entidad **ésta se pone en marcha asumiendo un enfoque intergeneracional;** en el que se asume que, aunque trabajamos con cada grupo de población sus necesidades específicas, intentamos incorporar la perspectiva intergeneracional en las actividades que realizamos; intentando que las personas de diferentes generaciones se relacionen y se nutran entre sí.

Con fecha 08/03/2016 la Asociación se inscribe en el Registro Autonómico de Asociaciones de la Junta de Andalucía; otorgándosele el nº de inscripción 12164 de la Sección 1; con nacionalidad española, duración indefinida y ámbito de actuación autonómico.

Con fecha 20/05/2024 la Asociación es declarada como **Entidad de Utilidad Pública Municipal** por parte del Excmo. Ayto. de Málaga.

Con fecha 18/07/2024 la Asociación se inscribe, por transformación del ámbito de actuación a estatal, en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior, otorgándosele el nº de inscripción 628721 Sección 1ª; regulándose, en todo momento, al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de Marzo, reguladora del Derecho de Asociación, y la Ley 4/2006, de 23 de Junio, de Asociaciones de Andalucía.

Por otro lado, desde la entidad entendemos crucial el trabajo en red junto a las Administraciones Públicas y las organizaciones sociales. Es por ello que formamos parte de los **siguientes consejos municipales**:

- Consejo Municipal de la Juventud. Excmo. Ayto. de Málaga.
- Consejo Sectorial de Mayores. Excmo. Ayto. de Málaga.
- Consejo Provincial de Mayores. Junta de Andalucía.
- Consejo Territorial Distrito Este. Excmo. Ayto. de Málaga.

Así mismo, **nos encontramos inscrita como**:

- Entidades colaboradoras de la Enseñanza. Junta de Andalucía.
- Entidades de Servicios Sociales. Junta de Andalucía.
- Entidades de Voluntariado. Junta de Andalucía.
- Censo de Secciones Juveniles. Junta de Andalucía

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Aportar mejoras en el bienestar de las personas y de su entorno, principalmente en aquellas que se encuentran en riesgo o situación de vulnerabilidad social, con especial atención sobre el envejecimiento activo de la población mayor, el desarrollo socio-personal y laboral de las personas jóvenes y aquellas más vulnerables; así como la inclusión de las personas con diversidad funcional.

VISIÓN

Ser reconocida como una Asociación activa, innovadora, útil, transparente y referente en la aplicación de metodologías intergeneracionales para abordar procesos de cambio y mejora socio-personal.

VALORES

- Salud integral.
- Desarrollo socio-personal.
- Inclusión socio-laboral.
- Envejecimiento activo.
- Desarrollo intergeneracional.
- Protección medioambiental y bienestar animal.
- Igualdad de oportunidades y no-violencia ni discriminación.
- Innovación social y voluntariado.
- Trabajo en red.
- Transparencia.

FINES DE LA ORGANIZACIÓN

- Desarrollar acciones que favorezcan el bienestar de la población mayor, desde una perspectiva de salud integral: física, cognitiva, emocional y social.
- Facilitar el desarrollo de menores, adolescentes y jóvenes a nivel personal, socio-comunitario y profesional.
- Apoyar la inclusión social de las personas con diversidad funcional y/o discapacidad.
- Facilitar el desarrollo personal, socio-comunitario y laboral de aquellas personas con pocos recursos económicos o situaciones de especial vulnerabilidad social (personas sin hogar, población inmigrante, personas privadas de libertad, comunidad gitana y mujeres víctimas de violencia de género).
- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y la no discriminación entre personas.
- Adoptar e implementar políticas tendentes hacia la protección medioambiental, bienestar animal, desarrollo sostenible, consumo responsable y economía social.
- Contribuir al desarrollo del voluntariado entre la población.
- Desarrollar metodologías de innovación social que aporten un valor diferencial; así como contribuir a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Trabajar en red junto a las administraciones públicas, entidades sociales y empresas del sector privado para potenciar el impacto positivo de las intervenciones sociales.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

De forma específica, con cada grupo poblacional trabajamos en las siguientes áreas de desarrollo:

1. Personas Mayores:

- Alfabetización Digital y Ruptura de la Brecha Digital.
- Gestión asociativa entre la población mayor.
- Promoción de la salud integral para el Envejecimiento Activo.

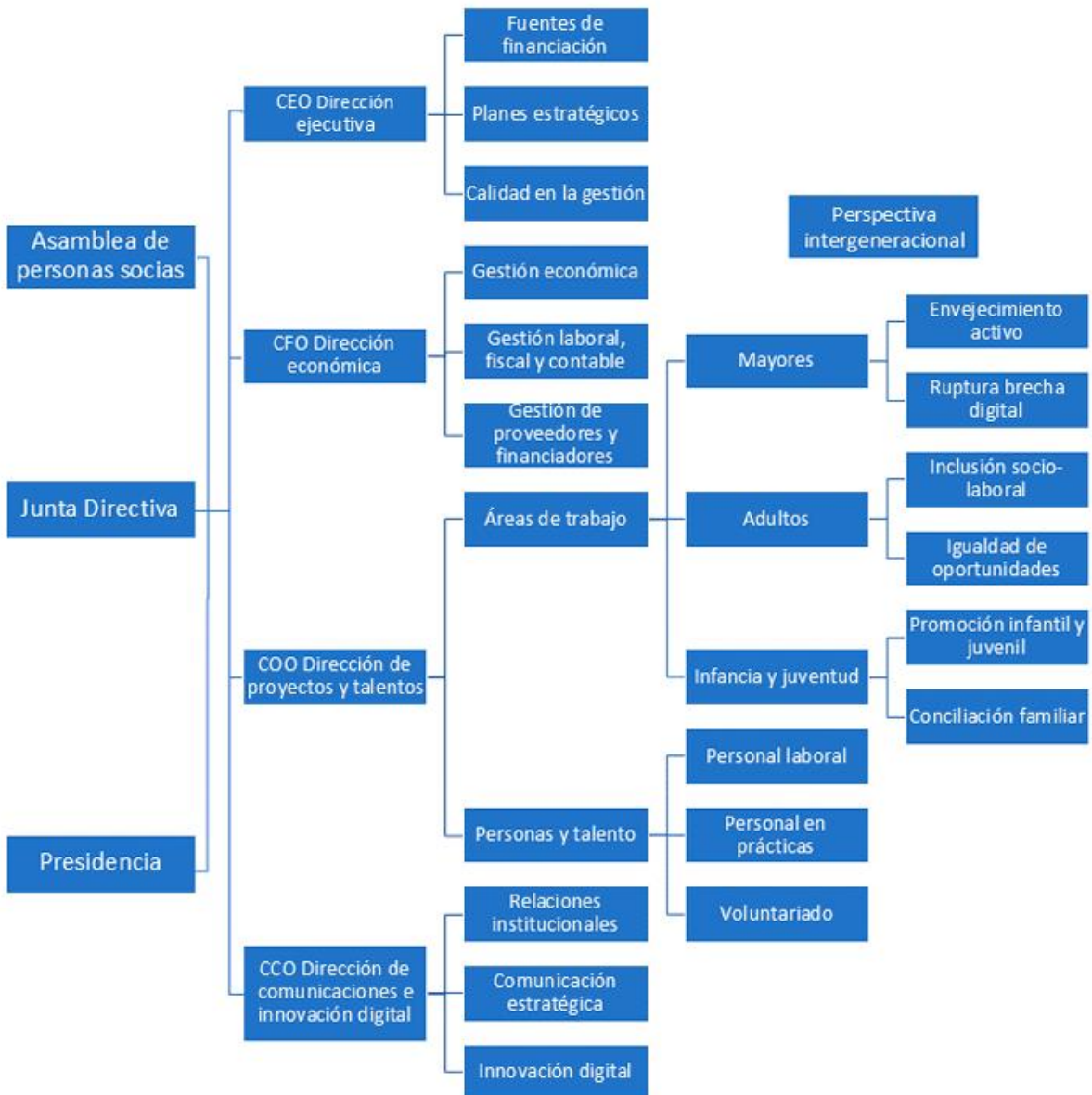
2. Personas Adultas:

- Orientación laboral.
- Formación y capacitación.
- Intermediación laboral.
- Acompañamiento hacia la inserción y el emprendimiento.
- Promoción de la igualdad de oportunidades.
- Fomento de la igualdad de género.

3. Población infantil y juvenil y familias:

- Promoción socio-educativa.
- Conciliación familiar.
- Fomento del voluntariado.
- Acompañamiento y Formación para el Asociacionismo.
- Igualdad de género en la infancia.

ORGANIGRAMA



2. Legislación Referente en materia de igualdad

El presente Plan de Igualdad se configura al amparo de las siguientes referencias legislativas:

- El Art. 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración especialmente tratándose de trabajos con las mismas funciones.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - Con este real decreto (RD901/2020) se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, para poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

3. Análisis diagnóstico de partida

La entidad tiene un ámbito de actuación estatal, con sede actual en el municipio de Rincón de la Victoria, Málaga; realizando intervenciones de manera continuada en espacios cedidos de forma puntual a fin de abarcar el territorio de la provincia de Málaga.

Composición de la plantilla por RELACIÓN LABORAL:

	CANTIDAD		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
EN PLANTILLA				
Contratos indefinidos	4	3	100%	100%
Contratos temporales				
TOTAL	4	3	57%	43%
TOTAL	7			

Composición de la plantilla por TIPO DE CONTRATO:

	CANTIDAD		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
EN PLANTILLA				
Jornada parcial	3			100%
Jornada completa	1	3		
TOTAL	4	3		43%
TOTAL	7			

Composición de la plantilla por EDAD:

	CANTIDAD		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
EDAD				
18 a 33 años	2	1	66%	33%
34 a 49 años	2	1	66%	33%
50 a 65 años		1		100%
TOTAL	4	3	57%	43%

Composición de la plantilla por ESTUDIOS:

ESTUDIOS	CANTIDAD		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Estudios universitarios	3	1	50%	50%
Formación profesional	1	2	66%	33%
Estudios obligatorios			100%	0%
TOTAL			71%	29%

Composición de la junta directiva por EDAD:

EDAD	CANTIDAD		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
18 a 33 años	1	1	50%	50%
34 a 49 años	2	1	66%	33%
50 a 65 años	2		100%	0%
TOTAL	5	2	71%	29%

Podemos observar que la representación de las mujeres es mayor, tanto en las personas trabajadoras (57%) como en las personas que conforman la Junta Directiva (71%).

-Formación continua:

Existe un Plan de Formación Continua en la entidad, el cuál se actualiza cada año. Se plantea una encuesta inicial a las personas trabajadoras para determinar las características, temáticas y tipologías de las formaciones más demandadas para la mejora socio-profesional. En función de dicha encuesta se ofrecen formaciones a la plantilla para que puedan inscribirse en las mismas. Como formación obligatoria, cada persona trabajadora, realiza un curso anual en materia de igualdad de género (en el ámbito de los servicios sociales, del empleo, sensibilización, recursos humanos, etc.) dentro de las formaciones ofertadas anualmente por la Escuela Virtual de Igualdad, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

-Procedimientos de selección:

En los procedimientos de selección de personal se valora como requisito deseable que las personas candidatas cuenten con formación, experiencia profesional o conocimientos y actitudes relativas a la promoción de la igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres.

-Política salarial y Registro Retributivo:

La política salarial se aplica por igual a mujeres y hombres; así como la retribución salarial. Todas las personas trabajadoras de la entidad poseen un cargo técnico, a excepción de la dirección. El salario bruto anual actual del personal técnico es de 22.705,22 €uros, dividido en 12 pagas mensuales. Mientras que el cargo de dirección supone un total bruto anual de 25.860,36€, también dividido en 12 pagas mensuales. Se toma de referencia el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social.

-Política de conciliación:

La organización cuenta con una serie de medidas diseñadas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras de la entidad; las cuáles se enumeran a continuación:

- Flexibilidad para ejercer el teletrabajo.
- Carácter gratuito del servicio de ludoteca de la entidad para los/as hijos/as de las personas trabajadoras.
- Flexibilidad horaria para la entrada y salida.
- Posibilidad de compensar horas de trabajo.

-Comunicación:

Desde la organización se emplea un lenguaje igualitario y se aplica la perspectiva de género a la hora de realizar las acciones de incidencia pública y comunicación/difusión a través de medios digitales, redes sociales, y medios de comunicación.

-Prevención de acoso sexual y por razón de sexo:

La Asociación cuenta con un “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral”, el cuál se adjunta al presente Plan de Igualdad.

Así mismo, el total de la plantilla ha recibido formación para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

-Prevención de riesgos laborales:

La entidad tiene contratado el Servicio Ajeno de Prevención de Riesgos Laborales para todas aquellas cuestiones de prevención y actuación en el ámbito de la salud que puedan surgir entre la plantilla.

-Cumplimiento Agenda 2030:

En relación al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el cumplimiento de la Agenda 2030; desde la entidad se incorpora en el desarrollo de los diferentes proyectos acciones específicas para el logro de los siguientes objetivos:

- ODS nº1: Fin de la pobreza.
- ODS nº3: Salud y bienestar.
- ODS nº4: Educación de calidad.
- ODS nº5: Igualdad de género.
- ODS nº8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS nº10: Reducción de las desigualdades.
- ODS nº11: Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS nº12: Promoción y consumo responsables.
- ODS nº16: Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS nº17: Alianzas para lograr los objetivos.



4. I Plan de Igualdad: Estructura y funcionamiento

Así pues, en base al análisis previo realizado, se establece **el compromiso de la entidad de desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la promoción de la igualdad entre ambos sexos en el que se contemplan las siguientes fases:

- **Identificar**, a través del análisis realizado, las barreras y formas de discriminación que puedan existir en la entidad en relación con la igualdad.
- **Definir acciones** de mejora para abordar las deficiencias identificadas, implementarlas de manera gradual según las prioridades establecidas en el análisis y evaluar sus resultados de forma periódica.

El I Plan de Igualdad de la entidad contará con una vigencia de 4 años, iniciándose esta el 01/10/2024 y finalizando el 30/09/2028. A partir de este momento, se revisará el presente plan y se establecerán las modificaciones necesarias para establecer un II Plan que recoja las mejoras asentadas y establezca las nuevas medidas para el siguiente.

Las personas responsables de la elaboración de dicho Plan se conforman en Comisión integrada, de manera paritaria, por 1 persona responsable del equipo directivo de la entidad, así como 1 persona representante de las personas trabajadoras del sindicato UGT (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España).

Dado que se trata del I Plan; se establecen una **serie de medidas que sirven como punto de partida** para la elaboración de una línea de trabajo estratégica en la organización que permita iniciar, afianzar y ampliar una serie de procesos claves en la organización para el desarrollo de una aplicación de medidas de igualdad transversal al seno de la organización.

-Responsables del seguimiento y evaluación:

Será responsable del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la entidad la Comisión de Igualdad, integrada por 1 persona Responsable de del Equipo Directivo de la entidad y 1 persona Representante de los/as trabajadores/as de la Asociación; designado por ellos/as mismos/as.

-Funciones de la comisión de seguimiento:

Entre las principales funciones de la comisión de seguimiento se encontrarán las siguientes:

- Velar por el correcto cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Valorar la adecuación de las mismas.
- Validar las decisiones acordadas.
- Establecer nuevas propuestas de mejoras.
- Verificar los indicadores de evaluación así como las herramientas de medición de las mismas.
- Solicitar la colaboración de otros/as miembros/as de la entidad para la aplicación o evaluación de las medidas propuestas.
- Informar al conjunto de las personas integrantes de la organización acerca de la evaluación y seguimiento del presente plan.

-Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter mensual para evaluar el correcto desarrollo del presente plan de Igualdad. Se elaborará un acta tras cada reunión en la que se fijarán las acciones a emprender para continuar con la aplicación de las acciones previstas; así como las medidas correctoras aplicables en caso de que se produzcan desviaciones con respecto a los objetivos previstos a alcanzar.

Así pues, a continuación, se presenta el plan estratégico operativo para su desarrollo durante los próximos 4 años:

5. I Plan de Igualdad: Plan Operativo

El Plan Operativo está basado en 5 ejes de actuación y cada uno de ellos cuenta la siguiente estructura:

- **Objetivos**
- **Acciones y procedimientos de aplicación.**
- **Calendarización.**
- **Indicadores de evaluación.**
- **Seguimiento.**

Con respecto a los ejes de actuación propuestos, estos son los siguientes:

- **Eje nº1: Sensibilización.**
- **Eje nº2: Formación.**
- **Eje nº3: Selección de personal.**
- **Eje nº4: Conciliación laboral.**
- **Eje nº5: Comunicación.**

Eje de actuación	Eje 1: Sensibilización
Objetivo	1. impregnar la cultura organizacional de la entidad.
Acciones y procedimientos de implantación	MEDIDA Nº1. Inclusión de Actividad Específica en materia de sensibilización con respecto a la igualdad de género en la celebración del Encuentro Anual Asociativo de la entidad. Será función de la Comisión de Igualdad proponer materia específica a trabajar en cada encuentro anual asociativo y proponer la participación de profesionales externos del ámbito de la igualdad para la participación en dichos encuentros.
Calendarización	Cada anualidad durante el periodo íntegro de aplicación del Plan (2024-2028).
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de participantes en el encuentro. • % de satisfacción con respecto al contenido trabajado. • % de satisfacción con respecto a las personas ponentes. Para ello se emplearán cuestionarios de satisfacción y registros de la participación.
Seguimiento	Comisión de Igualdad, en colaboración de la Junta Directiva de la entidad. El seguimiento se realizará tras la realización de cada encuentro anual.

Eje de actuación	Eje 1: Sensibilización
Objetivo	2. Potenciar el uso del lenguaje igualitario.
Acciones y procedimientos de implantación	<p>MEDIDA N°2: Implementación de estrategia para interiorizar la necesidad de utilizar un lenguaje igualitario en todos los canales y medios de comunicación de la entidad; tanto internos como externos; orales o escritos.</p> <p>Será responsabilidad de la Comisión de Igualdad, en colaboración con Equipo Directivo la implementación de una estrategia que enfatice la necesidad de utilizar siempre un lenguaje igualitario por parte de las personas trabajadoras de la entidad.</p>
Calendarización	Cada anualidad durante el periodo íntegro de aplicación del Plan (2024-2028).
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de textos escritos (proyectos, procedimientos, comunicaciones internas, etc.) • Análisis en conversaciones formales e informales. • Análisis de discursos en intervenciones.
Seguimiento	Comisión de igualdad, en colaboración del Equipo Directivo de la entidad. Se realizará durante el mes de Diciembre de cada anualidad, previo al cierre de ejercicio.

Eje de actuación	Eje 2: Formación
Objetivo	3. Potenciar la formación en materia de igualdad de género de las personas socias, voluntarias, trabajadoras y colaboradoras.
Acciones y procedimientos de implantación	<p>MEDIDA n°3: Creación de lista de distribución de formaciones de especial interés para la difusión de las mismas entre las personas socias, voluntarias, trabajadoras y colaboradoras de la entidad; así como inclusión de acciones formativas de género específicas propias en el Plan de Formación Continua de la entidad.</p>

Calendarización	Creación de lista de distribución: Enero 2025. Actualización permanente, previo a la creación de encuesta de detección inicial del Plan de Formación Continua de cada anualidad.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formaciones realizadas. • N° de horas invertidas. • N° de personas participantes.
Seguimiento	Comisión de Igualdad, junto a Equipo Directivo. Se revisará cada mes de Enero, previo a la creación del Plan de Formación Continua de esa anualidad.

Eje de actuación	Eje 2: Formación
Objetivo	4. Revisar la aplicación transversal del principio de igualdad en la formulación de los proyectos de la entidad.
Acciones y procedimientos de implantación	MEDIDA Nº4. Elaboración de informe de análisis anual sobre la aplicación de dicho principio en cada uno de los proyectos de intervención social elaborados y presentados desde la entidad.
Calendarización	Diciembre de cada anualidad (2024-2027)
Indicadores de evaluación	N° de proyectos presentados que incluyen la perspectiva de género; incluyendo tanto objetivos, como actividades e indicadores de género.
Seguimiento	Comisión de Igualdad, en colaboración con el Equipo Directivo.

Eje de actuación	Eje 3: Selección de personal	
Objetivo	5. Definir elementos a incluir en los procesos de selección de personal, que potencien y enriquezcan la aplicación del principio de igualdad.	
Acciones y procedimientos de implantación	MEDIDA N°5: Realización de acciones de benchmarking sobre la aplicación de dichos criterios en otras organizaciones sociales y elaboración de informe; que sirva para enriquecer la valoración de los criterios de inclusión de perspectiva de género en los procedimientos de selección de personal de la entidad.	
Calendarización	Anualidad 2025. Dicho informe se elaborará entre los meses de Junio y Diciembre de la cita anualidad.	
Indicadores de evaluación	Indicadores de género recogidos en el informe, susceptibles de aplicar en procesos de selección de la entidad.	
Seguimiento	Comisión de igualdad, en colaboración de equipo directivo. Enero 2026.	

Eje de actuación	Eje 3: Selección de personal	
Objetivo	6. Elaborar y aprobar proceso de selección de personal con perspectiva de género.	
Acciones y procedimientos de implantación	MEDIDA N°6: Creación de documento de proceso sistemático de selección de personal con perspectiva de género.	
Calendarización	Anualidad 2026. Tras la elaboración de informe de <i>benchmarking</i> , entre los meses de Enero y Junio de 2026.	
Indicadores de evaluación	Proceso de selección de personal elaborado con perspectiva de género.	
Seguimiento	Comisión de Igualdad, junto a Equipo Directivo. Septiembre de 2026.	

Eje de actuación	Eje 4: Conciliación laboral
Objetivo	7.Revisar aplicación de medidas del Convenio Colectivo actual por el que se rige la entidad: Acción e Intervención Social en el Tercer Sector, en materia de conciliación laboral.
Acciones y procedimientos de implantación	MEDIDA n°7. Elaboración de informe sobre análisis de dichas medidas en el ámbito de la conciliación familiar en Convenio Colectivo.
Calendarización	1º Semestre Anualidad 2027.
Indicadores de evaluación	Informe elaborado.
Seguimiento	Comisión de Igualdad, junto a Equipo Directivo. Septiembre 2027.

Eje de actuación	Eje 4: Conciliación laboral
Objetivo	8. Valorar y esbozar propuestas propias de la entidad en materia de conciliación laboral que mejoren a las ya existentes, analizadas desde el Convenio del Tercer Sector.
Acciones y procedimientos de implantación	MEDIDA n°8: Elaboración de propuestas propias diseñadas desde la organización para ser incorporadas a la entidad.
Calendarización	1º Trimestre Anualidad 2028.
Indicadores de evaluación	Elaboración de informe con medidas a incorporar.
Seguimiento	Comisión de Igualdad, junto a equipo Directivo. 2º Trimestre 2028.

Eje de actuación	Eje 5: Comunicación
Objetivo	9. Difundir Acciones llevadas a cabo a través del espacio de Transparencia de la web de la entidad y redes sociales.
Acciones y procedimientos de implantación	MEDIDA n°9: Creación del espacio de Transparencia y publicación de documentación en dicho espacio y redes sociales.
Calendarización	Creación: Octubre-Diciembre 2024. Actualización: Permanente
Indicadores de evaluación	Creación y publicación de documentos relativos al ámbito de la igualdad de género en el portal de transparencia de la entidad: Plan de Igualdad y Protocolo de actuación ante acoso sexual o por razón de sexo.
Seguimiento	Comisión de Igualdad. Enero 2025.

Eje de actuación	Eje 5: Comunicación
Objetivo	10. Fortalecer la difusión de elementos de comunicación en materia de igualdad de género (nuevas masculinidades, estereotipos de género, género y exclusión, etc.) creados desde la organización.
Acciones y procedimientos de implantación	MEDIDA N°10: Elaboración de material de comunicación, formativo y de sensibilización desde la entidad, dirigido al conjunto de la ciudadanía con especial atención sobre grupos vulnerables. Será función de la Comisión velar por la elaboración y publicación de dichos materiales.
Calendarización	Creación y Publicación: Octubre 2024 – Junio 2025 Actualización: Permanente
Indicadores de evaluación	Nº de unidades didácticas elaboradas. Nº de material audiovisual puesto a disposición.
Seguimiento	Comisión de Igualdad. Septiembre 2025.