



■ Plan de Igualdad 2020–2024

Para curar las desigualdades desde la raíz

© Educo

Se permite la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento siempre que se mencione la fuente y se haga sin fines comerciales.

Contacto: educos@educos.org o grupoequidadgenero@educos.org

Redacción: Documento elaborado por la Comisión de Equidad de Género de Educo en base al análisis realizado por Equilateras.



Contenido

Introducción	4
Principios del plan de igualdad	5
Objetivos del plan de igualdad	6
Áreas de acción	7
Cultura y gestión organizativa	7
Condiciones laborales	8
Proceso de selección y contratación	10
Formación	11
Promoción interna	12
Retribución	13
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	14
Uso no discriminatorio del lenguaje	16
Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	17
Seguimiento y evaluación	18

Introducción



El presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres reafirma el compromiso de Educo por la equidad de género y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres, hombres y todas las identidades de género e independientemente de su raza, procedencia, religión, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Es un compromiso recogido en la Política de Equidad de Género de la organización.

Nuestra misión consiste en promover sociedades justas y equitativas que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y el bienestar de los niños, niñas y adolescentes. Para ello es necesario luchar contra la discriminación que todavía hoy siguen sufriendo las niñas y las mujeres.

Toda lucha y proceso de transformación tiene que empezar desde la raíz, y en este caso por el cambio de las organizaciones que trabajamos por la equidad. Desde Educo asumimos este Plan como un ejercicio de responsabilidad hacia las personas que forman parte del equipo de Educo y hacia la sociedad de la que formamos parte.

Queremos construir un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas, en el que todas ellas gocen de los mismos derechos y oportunidades en igualdad de condiciones. Una organización que valora y retribuye justamente los trabajos independientemente del sexo de quien los desempeña, una organización que celebra la diversidad y promueve la inclusión, una organización donde la maternidad no supone un lastre y la paternidad corresponsable es promovida. Queremos una organización que trabaja por el bienestar de todo el personal desde el reconocimiento de que todas las personas tenemos una vida personal más allá de la laboral.

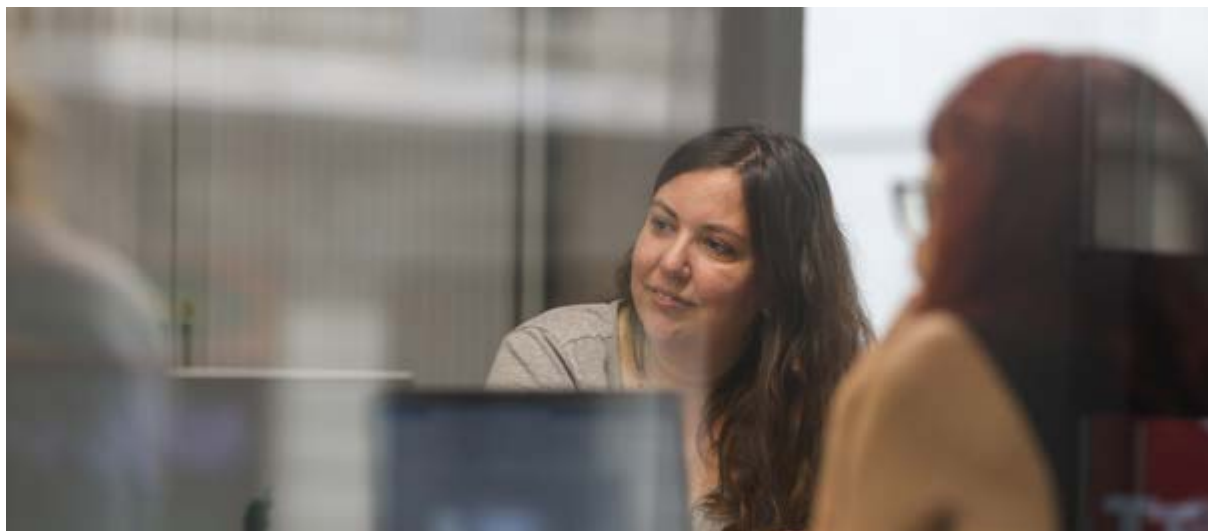
Los trabajos domésticos y de cuidados, que siguen relegados al ámbito familiar y asumidos mayoritariamente por mujeres, representan una de las principales limitaciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta labor gratuita e invisibilizada que hace posible la vida de las familias y de la sociedad, tal como las conocemos, condiciona de manera determinante las oportunidades de desarrollo de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Partiendo de esta realidad y de nuestro que pone la vida y su cuidado en el centro, asumimos el Plan de Igualdad como un ejercicio de responsabilidad ante la sociedad de la que formamos parte implementando medidas que no solo facilitan la conciliación, sino que promueven también la corresponsabilidad.

Este Plan de Igualdad, que supone un avance en la materialización de los compromisos recogidos en nuestra Política de Equidad de Género, aplica a todas las personas del equipo de Educo empleadas en España. Esta iniciativa, junto a las que se desarrollan en los diferentes países donde trabajamos, es otro paso más para promover el avance de la organización en su compromiso por la igualdad de género.

Pilar Orenes

Directora general

Principios del plan de igualdad



El presente Plan de Igualdad hace suyos los principios rectores recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que proclaman que “todos los trabajadores y trabajadoras de Educo son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, identidad de género, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En ese sentido resaltamos nuestro compromiso por la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en la formación y en la promoción profesional, así como la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo y todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad.

Además, no se permitirá y se considerará acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por otro lado, reconocemos y apostamos por los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Estos principios regirán todas las actuaciones de forma transversal y estarán presentes en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de recursos humanos de Educo.

Objetivos del plan de igualdad

Mediante este Plan de Igualdad queremos hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Para ello, los principales objetivos a alcanzar son los siguientes:

- Favorecer una **cultura organizacional** que permita asentar el **principio de igualdad de trato y oportunidades** en toda la organización.
- **Sensibilizar en igualdad de género a toda la plantilla.**
- Asegurar el **acceso al empleo en igualdad de condiciones** entre mujeres y hombres.
- **Facilitar el acceso**, siempre bajo la premisa de iguales méritos, conocimientos y aptitudes de mujeres y hombres, **a todos los niveles y departamentos de la organización.**
- **Garantizar el principio de igualdad retributiva.**
- Asegurar la **utilización del lenguaje inclusivo y el tratamiento de imágenes** en igualdad de representación **en las comunicaciones internas y externas** de la organización.
- **Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.**

Áreas de acción

Cultura y gestión organizativa

La cultura organizativa hace referencia al conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción compartidas por las personas que forman parte de una misma organización y entre los grupos que la integran.

Para fomentar una cultura y gestión organizativa que promueva un entorno laboral seguro y respetuoso es imprescindible la implicación de la Dirección en la promoción de la igualdad y la apuesta por un modelo de liderazgo acorde con el compromiso de la entidad por la justicia de género y el bienestar de las personas. Por tanto, es fundamental fomentar una cultura y gestión organizativa que fomente el trato justo y la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.

Objetivo general

Aplicación efectiva de la equidad de género en la cultura y en la estructura organizativa de Educo.

Objetivos específicos

- Sensibilizar sobre la importancia de cumplir con la Política de Equidad de Género en el seno de la organización.
- Implementar el Plan de Acción de la Política de Equidad de Género.
- Implementar el Plan de Igualdad.

Acciones

1. Dotar de los recursos y presupuesto anual necesarios para la implementación del Plan de Acción de la Política de Equidad de Género.
2. Dotar de recursos y presupuesto anual al Plan de Igualdad para su correcta implantación.
3. Desarrollar acciones de sensibilización sobre equidad de género orientadas a toda la plantilla.
4. Analizar la participación voluntaria de mujeres y hombres en diferentes comisiones que contribuyen a la mejora de la organización y que implica el desempeño de actividades y tareas no recogidas en las Descripciones de Puestos de Trabajo.

Condiciones laborales

A pesar de los avances en materia de igualdad, la realidad nos muestra que las mujeres siguen teniendo peores condiciones laborales que los hombres a lo largo de su vida. La ocupación de las mujeres en puestos relacionados con el rol que tradicionalmente han desempeñado en la sociedad, por lo general menos valorados, y las dificultades de acceso a puestos de mayor responsabilidad, son realidades que las organizaciones conocen y que dan lugar a la segregación horizontal y vertical, dos factores de desigualdad en el ámbito laboral.

Para ello, se deben analizar múltiples factores (edad medio de la plantilla, proporción de mujeres y hombres en la distribución por puestos de trabajo, por nivel de estudios...) que nos permitan detectar e identificar las posibles discriminaciones abiertas o encubiertas, como los llamados “techos de cristal”.

Objetivo general

Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto a nivel horizontal como vertical en los diferentes niveles jerárquicos.

Objetivos específicos

- Disminuir la segregación vertical detectada en la entidad, facilitando el acceso de mujeres y hombres con criterios de igualdad de trato y oportunidades a todos los niveles profesionales.
- Disminuir la segregación horizontal detectada en la entidad, fomentando la ocupación de mujeres en departamentos tradicionalmente masculinizados y viceversa.

Acciones

5. Contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres u hombres en aquellos niveles donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en la plantilla de ambos sexos.
6. Promover la movilidad interdepartamental y facilitar el acceso de mujeres y hombres con criterios de igualdad de trato y oportunidades a todos los tipos de puestos de trabajo.
7. Analizar en qué medida hombres y mujeres desempeñan y combinan diferentes puestos de trabajo en base a dedicaciones parciales y cuáles son las implicaciones de esta combinación de puestos.



Proceso de selección y contratación

Según los datos obtenidos en el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) las mujeres todavía se encuentran lejos de alcanzar la tasa de ocupación de sus compañeros. En el año 2018 la tasa de ocupación femenina era de 44,4%, diez puntos por debajo que la masculina. Se ha demostrado que este desequilibrio no tiene que ver con el nivel de formación puesto que contando con el mismo grado de formación las mujeres encuentran más dificultades que los hombres en el acceso al mercado de trabajo. En el mismo sentido, el [informe Indicador de Igualdad de Género de Catalunya 2018](#) pone de manifiesto esta desigualdad cuyo resultado confirma que los roles y estereotipos de género presentes en nuestra sociedad siguen influyendo en el acceso al mercado laboral. Estos prejuicios hacen que la igualdad de trato no siempre esté garantizada en los procesos de selección y contratación por lo que resulta necesario asegurar que los procesos establecidos están exentos de prejuicios sexistas y garantizar así procesos de contratación justos e igualitarios basados en criterios técnicos y objetivos.

Objetivo general

Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos

- Garantizar una valoración objetiva de los puestos de trabajo.
- Garantizar un proceso de selección no discriminatorio.

Acciones

8. Implementar un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo que integra la perspectiva de género con el fin de garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombre por trabajos de igual valor.
9. Elaborar una Descripción de Puesto de Trabajo detallada y con perspectiva de género por cada puesto de trabajo para evitar sesgos de género.
10. Asegurar que las personas que participan en los procesos de selección cuentan con formación en materia de género e igualdad de oportunidades.

Formación

La formación es un aspecto de suma importancia en las organizaciones porque nos permite: transmitir nuestros valores a las nuevas incorporaciones y a la plantilla en su conjunto, desarrollar y mejorar los planes de carrera y capacitar en nuevas habilidades den el marco de una formación continua.

Incluir la perspectiva de género en los planes de formación significa tener en cuenta los diferentes puntos de partida y condiciones que tienen mujeres y hombres en los entornos laborales y garantizar las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y promoción interna.

Objetivo general

Asegurar el acceso a las oportunidades formativas en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos

- Realizar una detección de necesidades formativas que responda a las necesidades de mujeres y hombres, y elaborar un Plan de Formación acorde.
- Incluir la perspectiva de género en las acciones formativas.
- Asegurar que la plantilla cuenta con las competencias necesarias en materia de género de acuerdo con las necesidades de su área de trabajo.

Acciones

- 11.** Elaborar y desarrollar un Plan de Formación anual que tenga en cuenta las necesidades de la plantilla, que incluya la perspectiva de género y que sea accesible a todas las personas en igualdad de condiciones.
- 12.** Realizar formaciones periódicas específicas en materia de género por Dirección.

Promoción interna

La promoción y el desarrollo profesional de la plantilla es crucial para una organización. Tradicionalmente ha sido uno de los ámbitos en los cuales más desigualdad ha habido entre hombres y mujeres. Las diferencias se sustentan principalmente en estereotipos de género relacionados con la idea de que las mujeres no tienen capacidad de liderazgo. Estas creencias junto con otros factores como la corresponsabilidad, el tipo de jornada laboral etc. son obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad. A este fenómeno se le denomina “techo de cristal” y son numerosos los estudios relacionados con esta desigualdad. Uno de ellos realizado en 2018 por el [Observatorio de mujeres](#), empresa y economía de la Cámara de Comercio de Barcelona concluye que el 67% de las empresas catalanas no cuentan con ninguna mujer en el equipo directivo.

El diagnóstico de los procesos de asignación de responsabilidades y representación corporativa, de los puestos directivos y de los mecanismos de acceso asociados, así como de los procesos de formación y promoción de las mujeres y hombres de la organización podrá determinar cuáles son las posibles dificultades que impiden procesos de promoción no discriminatorios.

Objetivo general

Asegurar el acceso a la promoción interna en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos

- Promover la transparencia en los procesos de promoción interna.
- Evitar tratos discriminatorios y desigualdades por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los niveles y grupos profesionales de la entidad.
- Promover la promoción interna.

Acciones

- 13.** Publicar y dar a conocer el documento formalmente aprobado que recoge y estandariza los procesos de promoción interna.
- 14.** Formalizar un sistema de seguimiento de la carrera profesional de la plantilla para evaluar el progreso profesional y personal de las personas.
- 15.** Asegurar que las personas que gestionan los procesos de promoción interna cuentan con formación en materia de género e igualdad de oportunidades.

Retribución

La importancia de la retribución salarial radica en la desigualdad histórica que se da entre la remuneración que perciben los hombres y las mujeres. Esta diferencia retributiva se traduce en que el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en todos los países y a todos los niveles de educación. Según los últimos datos proporcionados por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), en el año 2018 la brecha salarial en España era del 14%, ligeramente inferior a la media europea situada en un 14,8%. Por este motivo, el cálculo de la brecha salarial de género entre mujeres y hombres se convierte en un indicador clave para el análisis de la política salarial de una organización desde una perspectiva de género. En cuanto a las principales causas que generan desigualdad salarial, se encuentra la discriminación a ciertas categorías laborales y sectores de actividad, el tipo de jornada, la diferencia entre los complementos salariales y pluses que perciben las mujeres y los hombres, la conciliación etc. Factores, todos ellos, relacionados entre sí.

Objetivo general

Garantizar el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos

- Garantizar la transparencia en la política salarial llevada a cabo por la entidad.
- Identificar, corregir y evitar cualquier discriminación salarial por razón de sexo, tanto directa como indirecta.

Acciones

16. Actualizar el conjunto de la estructura salarial de acuerdo con lo establecido en el actual convenio de aplicación (Acción e Intervención Social).
17. Realizar un análisis con enfoque de género de la estructura salarial actualizada. En el caso de detectar brechas salariales no justificadas, llevar a cabo acciones concretas con el fin de eliminarlas. Este análisis deberá realizarse cada vez que se modifique la estructura organizacional.
18. Revisar periódicamente el Sistema de categorías profesionales y tomar las acciones necesarias para garantizar que toda la plantilla se encuentra dentro del rango salarial que le corresponde.
19. Establecer y publicar los criterios objetivos que determinan cómo se establecen las bandas salariales y la posición de cada salario dentro de la banda.
20. Elaborar un registro salarial de acuerdo con lo que establece el artículo 28.2 del estatuto de los trabajadores, con los valores medios de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregado por sexo.

Tiempo de trabajo y corresponsabilidad



Conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho de la ciudadanía y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo, la conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

Tradicionalmente, la responsabilidad de los trabajos reproductivos y de cuidados ha recaído, y sigue recayendo, casi exclusivamente en las mujeres por lo que se ven abocadas a una “doble jornada” que dificulta su incorporación al mercado laboral y el desarrollo de su carrera profesional. Numerosos estudios destacan que las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas domésticas, reproductivas y de cuidados. Buen ejemplo de esta desigualdad lo demuestra la encuesta sobre los usos del tiempo realizada por IDESCAT en 2011 que concluye que las mujeres dedican el doble de horas en tareas del hogar y cuidados que los hombres. Este fenómeno, denominado “doble jornada” o “doble

presencia" limita y condiciona de manera determinante el acceso y la presencia de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

El análisis de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la entidad nos permite valorar si dichas medidas tienen en cuenta la edad y las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferentes etapas de la vida y, si, además de la conciliación, la entidad facilita la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de reproducción y cuidado. Así mismo, el análisis de la antigüedad de las mujeres y de los hombres de la plantilla permite valorar si las políticas de conciliación facilitan o no la permanencia de las mujeres en la organización. Para lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral de las personas, debemos velar por una organización de los tiempos de trabajo adecuada a las circunstancias de cada persona empleada e impulsar medidas que favorezcan la corresponsabilidad tanto de los hombres como de las mujeres.

Objetivo general

Facilitar el equilibrio entre vida personal y profesional de toda la plantilla, hombres y mujeres, en igualdad de condiciones.

Objetivos específicos

- Asegurar un acceso equitativo de las medidas de conciliación para todas las personas.
- Asegurar que la organización cuenta con medidas que permiten compatibilizar las responsabilidades de cuidado con las responsabilidades profesionales accesibles a todas las personas y, en particular, para aquellas que tienen a cargo a personas dependientes.

Acciones

- 21.** Asegurar en todo momento que las medidas de conciliación existentes responden a las necesidades del personal y ampliarlas si fuera necesario.
- 22.** Analizar, con perspectiva de género, las medidas de conciliación adoptadas en el contexto de pandemia por COVID-19 con el fin de formalizar aquellas que se consideren oportunas mantener y adoptar aquellas que respondan a las nuevas necesidades que la evolución de la pandemia pueda haber generado.

Uso no discriminatorio del lenguaje

Es importante analizar el uso no sexista del lenguaje porque en el mundo laboral, como en otros ámbitos de la sociedad, se tiende a utilizar un tipo de comunicación androcéntrica y que invisibiliza o excluye a las mujeres. Por ello, si no se nombra a las mujeres o no son representadas estamos contribuyendo a ocultarlas. En este sentido, es importante señalar que el uso lingüístico del masculino como genérico neutro contribuye a la invisibilización de las mujeres al no ser representadas.

Por tanto, es necesario analizar las comunicaciones emitidas por la organización para garantizar que tanto los textos como las imágenes no contengan elementos sexistas o discriminatorios y establecer un uso inclusivo del lenguaje con el objetivo de no invisibilizar a las mujeres.

Objetivo general

Asegurar que las comunicaciones internas y externas, tanto orales como escritas o a través de las imágenes no contienen ningún elemento sexista o discriminatorio.

Objetivos específicos

- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.
- Asegurar la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de género.

Acciones

- 23.** Elaboración de directrices de comunicación externa que garanticen un uso no discriminatorio del lenguaje.
- 24.** especificar en las recomendaciones de la "Guía para entrevistar a Niños, Niñas y Adolescentes con Enfoque de Derechos" la recomendación del uso no estereotipado de género en las fotografías, filmaciones e imágenes.

Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral supone una vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y la seguridad en el trabajo. Además, son formas de discriminación que atentan contra el principio de igualdad y constituyen un delito tipificado en el Código Penal.

La diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras el primero se ciñe al ámbito sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin la necesidad de una intencionalidad por parte de la persona agresora.

Todas las entidades, sean del tamaño y del tipo que sean, tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, deben establecer procedimientos específicos para su prevención, así como para la gestión de las posibles denuncias o reclamaciones. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los y las representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Objetivo general

Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para las personas trabajadoras.

Objetivos específicos

- Prevenir y actuar frente a actitudes sexistas y/o de trato discriminatorio y situaciones de violencia/acoso en el ámbito laboral.
- Contar con un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia/acoso en el ámbito laboral.
- Asegurar que toda la plantilla conoce la existencia de dicho protocolo y los canales de denuncia.
- Asegurar que las personas de referencia y el personal con responsabilidades directivas y de mando tenga una correcta capacidad de actuación.

Acciones

- 25.** Validar el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral.
- 26.** Dar a conocer y difundir a toda la plantilla la existencia de dicho protocolo una vez validado.
- 27.** Formar en prevención y actuación frente al acoso al personal de referencia en el protocolo y al personal con personas a cargo.
- 28.** Realizar acciones de sensibilización a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tienen como objetivo conocer su desarrollo, el grado de cumplimiento de las acciones, la necesidad de adoptar nuevas medidas, así como los resultados, la efectividad y el impacto generado en las diferentes áreas de actuación. Para ello, se crea una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se encarga de dar seguimiento al desarrollo del Plan de Igualdad, conocer su funcionamiento y flexibilizar su contenido en caso necesario. Es una comisión paritaria entre la representación de las personas trabajadoras y la organización, que se coordina de manera estrecha con la Dirección de Personas y Cultura, principal responsable de la implementación y desarrollo de las acciones recogidas en el presente plan.

La evaluación se llevará a cabo en dos momentos. Habrá una evaluación intermedia, a mitad del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, y que servirá para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de Igualdad y establecer, en su caso, las medidas de ajuste necesarias. La siguiente evaluación se realizará al finalizar el periodo de vigencia, es decir a los 4 años.

Ambas evaluaciones se realizarán teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Evaluación del proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico

Evaluación del impacto

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad
- Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

Los resultados se recogerán en un Informe de evaluación del Plan de Igualdad que deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. A su vez, este informe pasará a formar parte del Plan de Igualdad y sentará las bases para la elaboración del II Plan de Igualdad de Educo.

Desde Educo, creemos firmemente en un mundo en el que las mujeres y las niñas puedan decidir y construir el futuro que quieran para su vida. Creemos en la Educación como la mejor herramienta para atacar de raíz los obstáculos al disfrute de sus derechos y al acceso a oportunidades en igualdad de condiciones.



educar cura



