II PLAN DE IGUALDAD

2022-2026

Asense-A

ASOCIACIÓN DE ENFERMEDADES NEUROMUSCULARES DE ANDALUCÍA

ASISTENCIA TÉCNICA

FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Índice

I. Introducción 3
II. Partes que conciertan el plan de igualdad 6
III. Ámbito personal, territorial y temporal 6
IV. Principales resultados del diagnóstico 8
V. Resultados de la auditoría salarial 10
VI. Ejes de actuación 12
VII. Objetivos del plan de igualdad 13
VIII. Medidas de actuación 16
EJE 1: Proceso de selección y contratación 16
EJE 2: Clasificación profesional 20
EJE 3: Formación 21
EJE 4: Promoción profesional 23
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres 24
EJE 6: Infrarrepresentación femenina 26
EJE 7: Retribuciones 27
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 28
EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo 29
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista 31
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad 33
EJE 12: Violencia de género 36
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género 37
IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación 38
X. Calendario 39
XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica 47
XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad 48
XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este 49

I. Introducción

Nombre o razón social	Asociación de Enfermedades Neuromusculares de Andalucía (ASENSE-A)
NIF	G-91.064.717
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución	2000
Sector de actividad	Acción Social
Dimensión de la entidad	1 centro de trabajo Equipo: 3 trabajadoras
Domicilio social	C/Vicente Aleixandre, 3, local interior
Municipio	Dos Hermanas (Sevilla)
Teléfono	617217944
Correo electrónico	info@asense-a.org
Página web	www.asense-a.org

La **Asociación de Enfermedades Neuromusculares de Andalucía (ASENSE-A)** es una entidad de ámbito andaluz, sin ánimo de lucro, que nace en el año 2000 como ASEM-SEVILLA y tras un largo camino recorrido que nos ha hecho crecer y adaptarnos a las circunstancias, hoy día nos encontramos en una mejor posición que nos permite actuar y ofrecer nuestros servicios en todo el territorio de la comunidad andaluza.

Nuestra Asociación está compuesta por personas afectadas por patologías neuromusculares, familiares, colaboradoras y profesionales de la medicina, que promociona todo tipo de acciones y actividades -de divulgación, investigación, sensibilización e información- destinadas a mejorar la calidad de vida, integración y desarrollo de los/as afectados/as.

ASENSE-A, en el ámbito regional andaluz, está federada como una de las 27 Asociaciones que componen la Federación ASEM (Federación Española de Enfermedades Neuromusculares) con más de 8.000 socios y socias, representando a los más de 60.000 afectados/as en toda España, y en la Plataforma de Entidades FEDER (Federación Española de Enfermedades Raras), formada actualmente por 406 entidades, constituida por asociaciones,

federaciones, fundaciones y socios/as individuales, representando así a todas las enfermedades raras.

Objetivos:

1. Promover la atención de los/as pacientes con Enfermedades Neuromusculares en el ámbito de la salud, del trabajo y de las relaciones familiares y sociales.
2. Propiciar la investigación de los aspectos médicos y terapéuticos en las Enfermedades Neuromusculares y enfermedades afines.
3. Mantener relaciones y contactos con centros e instituciones provinciales, autonómicos, nacionales y extranjeros, en todo lo relativo a avances médicos y tecnológicos, que puedan mejorar el tratamiento de dicha enfermedad.
4. La promoción y mejora de la calidad de vida del o de la paciente con Enfermedad Neuromuscular, promoviendo su bienestar físico, psíquico y el mantenimiento de sus funciones social, laboral y familiar.
5. La defensa, asesoramiento, información y orientación de las personas que presenten Enfermedades Neuromusculares y de sus familiares. Todo ello en orden a difundir y resolver su problemática. En especial se atenderán entre otros los siguientes colectivos afectados de Enfermedades Neuromusculares: **Mujeres**, mayores, menores, desempleados, así como cualquier otro grupo de riesgo de exclusión social que igualmente presente dicha enfermedad.
6. Fomentar el asociacionismo entre sus miembros.
7. Instar de todos aquellos organismos públicos y/o privados de ámbito local, provincial, autonómico, estatal o internacional, ya existentes o de una nueva creación, la adopción de las medidas pertinentes, en orden a lograr la completa integración social y laboral de los/as pacientes con Enfermedades Neuromusculares.
8. Promover y alentar la participación de la Asociación en todos aquellos organismos públicos o privados, de ámbito local, provincial, autonómico y estatal o internacional, ya existentes o de una nueva creación, que de modo directo o indirecto, puedan contribuir a la realización de los fines de la Asociación o redundar en beneficio de los/as pacientes con Enfermedades Neuromuscular.
9. Promover la eliminación de barreras sociales, en la comunicación, arquitectónicas y en el transporte que puedan afectar a los/as pacientes con Enfermedades Neuromusculares.

10. Fomentar el desarrollo integral del individuo a través de actividades de ocio y tiempo libre (excursiones y convivencias), culturales, deportivas, sociales y cualquier otra que suponga un enriquecimiento humano de la persona.
11. La creación y/o participación en entidades mercantiles y/o civiles, cualquiera que sea su naturaleza, centros de formación, de atención e integración laboral de personas con discapacidad, en especial: Centros Especiales de Empleo, Unidades de Estancia Diurna, Centros de Rehabilitación, etc.
12. Promover e impulsar la realización de actividades a través de programas de voluntariado.
13. Promover e impulsar actividades educativas, tanto en el ámbito escolar como universitario u otros ámbitos sociales, para asesorar y hacer que se cumpla la normativa vigente, velando por los derechos de los/as afectados/as y su familia y por una mayor información y sensibilización en los centros educativos.
14. En las provincias donde exista entidad con análogos fines y dirigida al mismo tipo de población afectada por enfermedad neuromuscular, pondrá especial empeño en colaborar con ellas para realizar sus actividades.

Ámbito de actuación y dispersión geográfica:

La asociación tiene como ámbito de actuación la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A continuación, se presenta una tabla con la distribución geográfica de las personas asociadas:

PROVINCIAS	Nº personas asociadas
Almería	2
Cádiz	29
Córdoba	3
Granada	0
Huelva	18
Jaén	12
Málaga	23

PROVINCIAS	Nº personas asociadas
Sevilla	198
Barcelona	1
Yvelines, Francia	1
Totales	287
Hombres	144
Mujeres	143

II. Partes que conciertan el plan de igualdad

ASENSE-A a 2 de febrero de 2022 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.

A 9 de junio de 2022 se constituye la Comisión Negociadora de acuerdo con el artículo 5 del 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. La Comisión Negociadora quedó conformada por 2 personas:

- 1 representante de la entidad:
  - Victoria Vida Muriel
- 1 representante de la parte social
  - Pepa Bermudo Bejarano. Secretaria de la Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras de Sevilla.

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 menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de ASENSE-A.

El 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 abarcará al equipo correspondiente al único centro de trabajo con el que cuenta la entidad, situado en la calle Vicente Aleixandre, 3, local interior, Dos Hermanas (Sevilla).

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**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones especificas dirigidas a grupos de interés de la entidad. En ningún caso la vigencia del plan de igualdad superará un periodo mayor de 4 años.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 09/12/2022 al 09/12/2026.

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico.

Fortalezas

- Se ha desarrollado una descripción de las funciones de cada puesto de trabajo, como herramienta de transparencia y objetividad durante los procesos de selección y contratación.
- Desde la asociación, se fomenta la promoción y la movilidad interna, priorizando la cobertura de vacantes desde el propio equipo.
- La entidad cuenta con medidas para garantizar la intimidad en el entorno virtual, así como medidas de desconexión digital, así como medidas para la desconexión digital.
- La entidad tiene establecidas medidas y derechos de conciliación que mejoran y amplían las recogidas en la normativa vigente y en el convenio de aplicación.
- Desde la organización se facilita el teletrabajo, siempre que el puesto permite su aplicación.
- Parte del equipo cuenta con formación en materia de igualdad de género y ante la violencia de género y desde la organización se promueve la participación en acciones formativas relacionadas. Se destaca también la formación en diversos temas más específicos: coeducación, mujeres y discapacidad, violencia de género, entre otros.
- ASENSE-A mantiene como línea estratégica de trabajo la promoción de la igualdad de género (promoviendo el alcance del ODS 5), incorporando la perspectiva de género en los programas, así como desarrollando actividades específicas con las personas a las que acompaña, habiendo hecho una previa detección de necesidades diferenciada. Se destaca el recorrido implementando el I Plan de Igualdad de la asociación.
- Hay una alta participación de mujeres en los cargos de responsabilidad y representación de la entidad, habiendo una mayor presencia de mujeres en el órgano de gobierno de la asociación.

Principales problemas y dificultades detectadas

- Se refleja la segregación horizontal presente en el mercado de trabajo, en la división sexual del trabajo y, concretamente, en el Tercer Sector, con una mayor presencia de mujeres en todos los niveles de la organización. Esta situación no sólo se refleja en el equipo de personas contratadas, sino

también en el voluntariado de la asociación, donde hay una mayor presencia de mujeres, especialmente desarrollando actividades de atención y asistencia.

- Existe parcialidad y temporalidad en el equipo, lo que se refleja en brechas salariales y en la estabilidad, siendo características derivadas de la dependencia de la financiación pública a través de subvenciones y concursos que implican no poder desarrollar una planificación del personal a largo plazo ni mantener al equipo contratado durante un periodo más continuado. En relación con la temporalidad, en 2022 se han transformado los contratos temporales a indefinidos, por lo que las 3 trabajadoras que forman parte del equipo base no presentan temporalidad.
- No se compensan las horas dedicadas a la formación realizada fuera del horario laboral.

Ámbitos prioritarios de actuación

- Seguir trabajando a través de un Plan de Formación para profundizar en la incorporación de la perspectiva de género, incluyendo actividades formativas en materia de igualdad, prevención y detección ante las violencias machistas, corresponsabilidad, machismos cotidianos, perspectiva interseccional, entre otros contenidos para seguir profundizando. Estas formaciones irían dirigidas a todas las personas que forman parte de la organización (equipo técnico, Junta Directiva, voluntariado, etc.).
- Seguir estudiando las necesidades de conciliación y aplicar metodologías de trabajo que se adecúen a las necesidades detectadas y promuevan la corresponsabilidad (estudios de cargas de trabajo, aplicación de trabajo por objetivos, trabajo compartido, etc.).
- Se puede seguir trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, así como en la detección de necesidades y en la medición del impacto de género de las actuaciones que se desarrollan desde la organización. También trabajar para incorporar un enfoque interseccional, teniendo en cuenta la relación que hay entre las relaciones de género y la discapacidad. Para ello, se puede desarrollar un trabajo sistematizado y planificado de revisión y desarrollo de los proyectos, manteniendo un seguimiento de cómo se está incorporando la perspectiva de género e interseccional.
- Se podría realizar una revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde un enfoque de género.
- Se podrían construir alianzas con otras organizaciones e instituciones locales y autonómicas para desarrollar actuaciones para la promoción de la igualdad, así como coordinación ante las violencias machistas.

- Sería preciso desarrollar una revisión del lenguaje, cuidado el uso del lenguaje inclusivo.

V. Resultados de la auditoría salarial

Según el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

"A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente Real Decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras".

Por otro lado, en el artículo 7 del citado Real Decreto, se recoge la normativa en relación con la auditoría salarial,

"Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo."

Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor. Para el desarrollo del sistema de valoración de puestos de trabajo se han diseñado factores que permiten, desde los principios de adecuación, totalidad y objetividad, describir cada puesto de trabajo y asignar un

valor ponderado a cada categoría que conforma cada uno de los factores. Se han clasificado los factores en los bloques: conocimientos y aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Se incluye en el Anexo 2 del Informe diagnóstico en formato Excel toda la información recogida para el desarrollo de la Auditoría Salarial. Además, en el Anexo 1 del informe diagnóstico se incluye el Sistema de Valoración de Puestos realizado y que se ha tenido en cuenta para el desarrollo de la Auditoría Salarial. El periodo de referencia de los datos ha sido el año 2021.

Este apartado ha de cumplir el principio de **transparencia retributiva**, garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

Durante el periodo analizado no se han asignado complementos salariales ni percepciones extrasalariales, por lo que no se ha incluido un análisis de estos en la auditoría salarial.

Calculada la brecha salarial de género, los resultados muestran:

- Calculando el **valor medio de una hora ordinaria de trabajo**, la brecha se sitúa en 14,5 puntos porcentuales, en favor de las trabajadoras, calculada sobre el total de la plantilla. Esta brecha se sitúa en "0" cuando se analiza únicamente al personal del Grupo III. Técnico, por lo que esta brecha se deriva de la ausencia de hombres en otros puestos que no sean el de atención personal.
- En el caso del **salario base efectivo** la brecha se sitúa en 71,4 puntos porcentuales, a favor de las trabajadoras, aumentando la diferencia salarial entre mujeres y hombres del equipo, ya que el grupo de las trabajadoras presenta un mayor número de meses trabajados durante el periodo analizado y mayores porcentajes de jornada.

VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad en ASENSE-A ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 13 ejes que componen el contenido de este plan. Estos ejes de actuación son:

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

ASENSE-A

ASOCIACIÓN DE ENFERMEDADES NEUROMUSCULARES DE ANDALUCÍA

EJES

1	Proceso de selección y contratación
2	Clasificación profesional
3	Formación
4	Promoción profesional
5	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6	Infrarrepresentación femenina
7	Retribuciones
8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9	Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
10	Lenguaje y comunicación no sexista
11	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
12	Violencia de género
13	Salud laboral desde la perspectiva de género

VII. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en ASENSE-A la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

- **Proceso de selección y contratación:**

  Objetivos:

  - Seguir evitando la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.
  - Reducir la segregación horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en todos los niveles de la estructura de la organización.

- **Clasificación profesional**

  Objetivos:

  - Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

- **Formación:**

  Objetivos:

  - Formar, concienciar y profundizar con contenidos sobre igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo órganos de gobierno y voluntariado.
  - Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

- **Condiciones de trabajo:**

  Objetivo:

  - Adaptación a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
  - Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Garantizar la desconexión digital.

- **Infrarrepresentación femenina**

  Objetivo:

  - Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones.

- **Retribuciones:**

  Objetivo:

  - Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
  - En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

  Objetivos:

  - Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
  - Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades del equipo.

- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:**

  Objetivos:

  - Garantizar la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
  - Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
  - Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al 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.

- **Lenguaje y comunicación no sexista:**

  Objetivos:

  - Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
  - Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.
  - Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.
  - Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.

- **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

  Objetivos:

  - Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y ante las violencias machistas.
  - Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
  - Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
  - Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).

- **Violencia de género**

  Objetivos:

  - Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
  - Seguir concienciando al equipo, entidades colaboradoras, usuarias y sociedad en general ante las diferentes expresiones de las violencias machistas.
  - Dotar de herramientas a todo el equipo para actuar ante las violencias machistas.
  - Desarrollar los derechos recogidos en la legislación vigente para garantizar la protección integral de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

- **Salud laboral desde la perspectiva de género**

  Objetivos:

  - Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
  - Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

VIII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Establecer como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la formación y/o experiencia en igualdad de género.				
Objetivos específicos	• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Trabajadora Social Psicóloga				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. • Nº y % de nuevas personas con formación y/o experiencia en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

1.2.	Priorizar, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico, así como la transformación de contratos de duración determinada a contratos indefinidos. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible. Se analizará, asimismo, el impacto en la contratación del Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, establece medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
Objetivos específicos	• Seguir evitando la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Trabajadora Social Psicóloga

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año. • % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo. • % de la plantilla con contrato indefinido, desagregado por sexo.
Recursos necesarios	*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable.

1.3.	Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal presente en el equipo ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad.				
Objetivos específicos	• Reducir la segregación horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en todos los niveles de la estructura de la organización.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Trabajadora Social Psicóloga				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Enumeración de los canales de publicación de ofertas de empleo utilizados • Nº de personas contratadas por sexo y puesto utilizando este criterio. • Evolución anual de la distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo. • Evolución anual de la distribución del equipo de voluntariado según sexo.				
Recursos necesarios	* Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Canales de difusión de ofertas empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, ...) Equipo responsable.				

1.4.	Elaborar una plantilla o modelo para el desarrollo de entrevistas semiestructuradas para los procesos de selección.				
Objetivos específicos	• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Trabajadora Social Psicóloga				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Modelo elaborado				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.
Objetivos específicos	• Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.
Recursos necesarios	Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

EJE 3: Formación

3.1.	Seguir promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado y promoviendo la participación de la Junta Directiva, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Pudiéndose trabajar los siguientes contenidos: - Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género. - Enfoque interseccional. - Medición del impacto de género en proyectos sociales Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.

Objetivos específicos	• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo dirección. • Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
Área o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X		X	
Vigencia		X		X	

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel prioridad		X		

Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. • % de personas de la Junta Directiva formadas, desagregado por sexo. • Nº de personas del equipo de voluntariado formadas, desagregado por sexo. • Enumeración de los contenidos abordados. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas

Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)

3.2.	Seguir promoviendo la formación para todo el equipo en materia de igualdad de todo el equipo y de la Junta Directiva de la entidad, abordando los siguientes contenidos, entre otros: - Corresponsabilidad - Masculinidades responsables - Prevención, detección, intervención y coordinación en casos de violencias machistas - Género y discapacidad - Salud de las mujeres Se perseguirá que esta formación cuente con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.
Objetivos específicos	• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios. • Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel prioridad		X		

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Relación de los contenidos trabajados en cada curso • % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. • % de personas formadas sobre el total de las personas que conforman la Junta Directiva, desagregado por sexo. • Nº de personas voluntarias formadas, desagregado por sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe

	evaluación): o Valoración en puntuación media o Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas
Recursos necesarios	Canales internos y externos de comunicación Ordenador con conexión a internet Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)

EJE 4: Promoción profesional

4.1.	Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario y/o la movilidad funcional, siempre que cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de a igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad. Para ello, se hará una primera comunicación interna antes de lanzar la oferta externamente. También se priorizará a personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado, hayan realizado prácticas en la entidad y a las personas asociadas: personas afectadas y familiares.
Objetivos específicos	• Seguir evitando la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Trabajadora Social Psicóloga

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas • % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas • % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas asociadas • Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio • Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional.
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.

EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

5.1.	Desarrollar una evaluación anual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora con relación con: - Canales de comunicación - Pautas para el desarrollo del teletrabajo - Herramientas de control - Recursos materiales - Seguridad y PRL - Trabajo en equipo y aislamiento - Conciliación y corresponsabilidad En la recogida de respuestas se garantizará el anonimato y permitirá desagregar la información según sexo.
Objetivos específicos	• Adaptación a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Garantizar la desconexión digital.
Departamento/s o persona/s	Trabajadora Social

responsable/s	Psicóloga Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº de personas que responden a la evaluación según sexo y año. • Necesidades detectadas • Propuestas recogidas • Propuestas implementadas				
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento del teletrabajo. Ordenador con acceso a internet. Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online Equipo responsable.				

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Seguir promoviendo la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.
Objetivos específicos	• Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones
Departamento/s o persona/s responsable/s	Asambleas generales Junta Directiva Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año.
Recursos necesarios	Equipo responsable.

EJE 7: Retribuciones

7.1.	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.
Objetivos específicos	• Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. • En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Revisión realizada • Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020.
Recursos necesarios	Convenio Colectivo de referencia. Herramienta – Auditoría Salarial. Herramienta – Registro Salarial. Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos. Equipo responsable.

EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1.	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para seguir analizando las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación. Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el equipo.
Objetivos específicos	• Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva Trabajadora Social Psicóloga

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones. • Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar • Valoración cualitativa de las medidas adoptadas: ○ Información sobre la medida ○ Información sobre cómo solicitarla ○ Utilidad de la medida ○ Grado en el que mejora la conciliación

	○ Grado en el que promueve la corresponsabilidad • Resultados de la encuesta, desagregados por sexo.
Recursos necesarios	Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector. Aplicación para realizar la encuesta online. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

9.1.	Difusión a todo el equipo y desarrollo de formación del Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del Protocolo.				
Objetivos específicos	• Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. • Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al 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.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026

Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de personas trabajadoras que reciben el Protocolo • Nº de personas que reciben formación sobre el Protocolo, según sexo. • Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.				
Recursos necesarios	Protocolo de prevención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	Seguir cuidando y revisar el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales. Difundir a todo el equipo una guía con pautas para la Comunicación con Perspectiva de Género.
Objetivos específicos	• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. • Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Psicóloga Trabajadora Social

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque. • Guía difundida al 100% del equipo. • Compartir la guía a través de la página web o espacio virtual común.
Recursos necesarios	Equipo responsable. Ordenador con acceso a internet.

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.
Objetivos específicos	• Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.). • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X

Indicadores seguimiento y evaluación	• Publicación del Plan de Igualdad en la página web. • Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. • Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. • Difusión del Plan al 100% de la plantilla y participantes de la Asamblea General.
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Generar colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género, así como crear redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género, tanto en el equipo como durante la intervención con la población destinataria de los programas y servicios de ASENSE-A.
Objetivos específicos	• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora. • Listado de actuaciones desarrolladas. • Impacto de estas actuaciones o campañas
Recursos necesarios	Base de datos con entidades colaboradoras. Materiales para la realización de campañas y actuaciones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

11.2.	Seguir revisando desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Seguimiento se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en ASENSE-A y en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Estos espacios tendrán también como finalidad generar indicadores comunes para incorporar esta perspectiva y medir el impacto de género de los proyectos. Con este objeto, se seguirán desagregando los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaja en la entidad según sexo, analizando las posibles diferencias en los resultados que puedan existir entre mujeres y hombres. Identificar posibles diferencias en las necesidades de la población destinataria de los proyectos según sexo y analizar cómo se están atendiendo, estableciendo objetivos específicos y actividades concretas en los proyectos.

Objetivos específicos	• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. • Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Equipo técnico				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y	• Nº de reuniones realizadas. • Nº de personas que participan en las reuniones, según				

evaluación	sexo y relación con ASENSE-A. • Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio. • Enumeración de herramientas elaboradas o adaptadas. • Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados. • Informes de impacto de género de los proyectos.
Recursos necesarios	Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales. Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales. Formato presencial: espacio adecuado para mantener reuniones. Formato a distancia: aplicación de videollamada grupal Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

11.3.	Seguir potenciando el desarrollo de actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, la salud de las mujeres, la corresponsabilidad, los cuidados, Derechos Humanos y prevención y atención de las violencias machistas con las personas a las que se dirigen los programas y servicios de ASENSE-A.				
Objetivos específicos	• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.				
Área/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Seguimiento del Plan				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº de actividades realizadas • Nº de personas que participan, según sexo.				

	• Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas. • Propuestas de mejora.
Recursos necesarios	Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos. Materiales necesarios para desarrollar las actividades. Presupuesto en el caso de externalizarse. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

EJE 12: Violencia de género

12.1.	Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	• Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento. • Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.				
Recursos necesarios	Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	Revisar el Plan de Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de estas. También se hará una revisión del lenguaje inclusivo, así como se tendrá en cuenta las situaciones específicas de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia.

Objetivos específicos	• Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad. • Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Plan de PRL revisado con perspectiva de género • Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.				
Recursos necesarios	Empresa externa responsable de PRL. Equipo responsable. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				

IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

Materiales y recursos informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Canales de difusión de ofertas de empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, ...)
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Manuales para el establecimiento de pautas del teletrabajo
- Convenio Colectivo de referencia
- Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos.
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector
- Protocolo de prevención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones.
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.
- Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos.
- Materiales necesarios para desarrollar las actividades.
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Humanos

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (Consultar fichas)
- Formadores/as o entidades formadoras
- Empresa externa responsable de PRL

Económicos

- Presupuesto y entidades financiadoras (en el caso de externalizar el desarrollo de alguna medida)

X. Calendario

Nº		Medida	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 1	1.1	Establecer como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la formación y/o experiencia en igualdad de género.																
	1.2	Priorizar, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico, así como la transformación de contratos de duración determinada a contratos indefinidos. (...).																
	1.3	Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal presente en el equipo ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad.																
	1.4	Elaborar una plantilla o modelo para el desarrollo de entrevistas semiestructuradas para los procesos de selección.																

Nº		Medida	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 2	2.1	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.																
Eje 3	3.1	Seguir promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado y promoviendo la participación de la Junta Directiva, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. (...)																
	3.2	Seguir promoviendo la formación para todo el equipo en materia de igualdad de todo el equipo y de la Junta Directiva de la entidad (...).																

Nº		Medida	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 4	4.1	Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario y/o la movilidad funcional, siempre que cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de a igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad. (...)																
Eje 5	5.1	Desarrollar una evaluación anual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora (...).																

Nº		Medida	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 6	6.1	Seguir promoviendo la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.																
Eje 7	7.1	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.																

Nº		Medida	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 8	8.1	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para seguir analizando las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación. Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el equipo.																
Eje 9	9.1	Difusión a todo el equipo y desarrollo de formación del Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (…)																
Eje 10	10.1	Seguir cuidando y revisar el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales. (…)																

Nº		Medida	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
	10.2	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.																
Eje 11	11.1	Generar colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género, así como crear redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género, tanto en el equipo como durante la intervención con la población destinataria de los programas y servicios de ASENSE-A.																

Nº		Medida	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
	11.2	Seguir revisando desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. (...)																
	11.3	Seguir potenciando el desarrollo de actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, la salud de las mujeres, la corresponsabilidad, los cuidados, Derechos Humanos y prevención y atención de las violencias machistas con las personas a las que se dirigen los programas y servicios de ASENSE-A.																
Eje 12	12.1	Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.																

Nº		Medida	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 13	13.1	Revisar el Plan de Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de estas. También se hará una revisión del lenguaje inclusivo, así como se tendrá en cuenta las situaciones específicas de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia.																
Seguimiento																		
Evaluación del plan	Evaluación intermedia																	
	Evaluación final																	

XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del II 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 II Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de ASENSE-A.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Junta Directiva, Equipo Técnico, Comisión de Seguimiento, voluntariado, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del II Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en los **informes semestrales** elaborados por la Comisión de Seguimiento.

Los informes harán referencia a la situación actual de ASENSE-A 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 la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances de ASENSE-A en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- **Evaluación:**

La evaluación intermedia se realizará en el segundo semestre de 2024. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará el segundo y tercer trimestre del año 2026, siendo los últimos 6 meses de vigencia del Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el III Plan de Igualdad.

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.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación por realizar medirán 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 del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad

- **Composición:**

La Comisión del Seguimiento del Plan estará conformada por las siguientes personas:

- Victoria Vida Muriel, trabajadora social en la entidad
- Representantes Legales de las Personas Trabajadoras o, en su ausencia, representantes sindicales de los sindicatos mayoritarios y más representativos del sector.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad a partir de reuniones periódicas.
- Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.
- Recoger sugerencias y quejas del equipo de profesionales, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

- En el caso de discrepancia sobre el cumplimento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
- Redactar y actualizar el informe de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final.

XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del II Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la entidad.
- Establecer el grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán aprobados en las reuniones de la Comisión de Seguimiento, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en (Sevilla), a 09 de diciembre de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

Fdo. Victoria Vido Muñoz

Por parte de la representación de las personas trabajadoras, incluida representación sindical:

Fdo: Pepe Bermudez