



PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES

# INFORME DE SEGUIMIENTO

2022



FINANCIADO POR



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA

**mi!** FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS



## Índice

1. Introducción .....	3
2. Objetivos.....	4
3. Valoración de medidas y actuaciones del I Plan de Igualdad .....	5
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL .....	6
EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	10
EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	13
EJE 4: RETRIBUCIONES .....	15
EJE 5: FORMACIÓN .....	17
EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	20
EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	23
EJE 8: COMUNICACIÓN .....	25
EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO .....	29
EJE 10: VOLUNTARIADO.....	30
4. Evaluación de resultados.....	32
5. Evaluación cualitativa del desarrollo del Plan de Igualdad .....	38
6. Resultados de la encuesta de evaluación facilitada al equipo de la entidad.....	40
7. Conclusiones .....	43



## 1. Introducción

Se establece en el Artículo 46.2. el requisito de incluir en los Planes de Igualdad sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos.

“Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

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

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 (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la empresa antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La evaluación es, asimismo, la fase final del Plan de Igualdad que permite identificar los aspectos necesarios en los que haga falta incidir en el siguiente Plan de Igualdad, proponiendo nuevas propuestas de intervención.

Con la implantación del plan en el año 2020, también se pone en marcha una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir, como órgano responsable de realizar el seguimiento y la evaluación de la implementación del plan. Esta comisión está compuesta tanto por representantes de la entidad como de la plantilla.

**Vigencia del plan:** 2020-2024

**Periodo analizado:** 2020-feb 2022

**Fecha de realización del seguimiento:** marzo 2022



## 2. Objetivos

Los objetivos de la evaluación son:

- 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 Plan de Igualdad.
- Analizar las causas por las que no se hayan podido llevar a cabo todas las acciones establecidas o no se haya cumplido su planificación en tiempo.
- 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 empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I 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.



### 3. Valoración de medidas y actuaciones del I Plan de Igualdad

A continuación, se describe la información recogida en el proceso de evaluación para cada una de las medidas del Plan de Igualdad, organizada en las diferentes áreas o ejes de intervención establecidos. Esta información se presenta de forma sistematizada a través de una tabla recogiendo los siguientes campos:

- Departamento/s o persona/a responsable de la ejecución de la medida
- Temporización o plazo de la medida
- Indicador de seguimiento y evaluación
- Nivel de ejecución
- Resultados (en base a los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados)
- Proceso de ejecución (cómo se ha hecho, cómo se han adecuado los recursos disponibles, dificultades y soluciones adoptadas)
- Impacto (cómo se han reducido las desigualdades, mejoras producidas, propuestas para el futuro, cambios...)
- Observaciones
- Recursos empleados: Recursos materiales, humanos y económicos utilizados.
- Documentación acreditativa de la medida: Documentos físicos o cualquier otro material audiovisual que pueda justificar la implementación de la medida.
- Medida no realizada: Si no se ha realizado la medida, habiendo sido planificada durante el periodo contemplado en el seguimiento, se especifica el motivo de no realización (dificultades, falta de recursos, etc.) y la posible reorganización temporal, asignando una nueva fecha de realización.

Para indicar el nivel de ejecución de las medidas se ha utilizado el siguiente sistema:

- Actuación o medida realizada: **Verde**
- Actuación o medida en proceso de realización o incompleta: **Amarillo**
- Actuación o medida no realizada: **Rojo**



## EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

1.1. Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado, ...)	
Departamento/s o persona/s responsable/s	- Junta Directiva - Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	2020-2024
Indicador	- Plan de igualdad enviado - Nº de personas a quien se les ha enviado, según relación con la entidad
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	En 2020 y 2021 se envió el Plan de Igualdad al 100% de las personas trabajadoras (13 personas), al 100% de las personas que componen el órgano de gobierno de la entidad (7 personas) y al equipo de voluntariado fijo (10 personas). En 2022 se ha reenviado el Plan de Igualdad a toda la plantilla (9 personas) y al órgano de gobierno de la misma (7 personas).
Proceso de ejecución	La asociación ha hecho llegar el Plan de Igualdad a toda su plantilla, voluntariado y órganos de gobierno.
Impacto de la medida	El total de las 13 trabajadoras de la entidad conocen el Plan de Igualdad. Además, una de ellas se implica directamente en el apoyo al desarrollo del mismo. El órgano de gobierno conoce el plan de igualdad y lo aplica en sus decisiones. El voluntariado fijo de la entidad también ha recibido el Plan de Igualdad.
Observaciones	Esta medida se prolonga durante todo el periodo de vigencia del plan, dando a conocer el documento al personal voluntario y contratado de nueva incorporación.
Recursos empleados y adecuación	Técnicos-correo electrónico.
Documentación acreditativa de la medida	Mails enviados.



1.2. Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Durante el segundo semestre, periodo 2020-2024
Indicador	- Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	Se incluye el objetivo general y los objetivos específicos, así como los resultados obtenidos en cada ejercicio.  Se ha incluido información en 4 memorias.  Se ha incluido en proyectos de subvención, como en las memorias.
Proceso de ejecución	La entidad ha realizado un documento con toda la información y se añade en cada memoria de cada proyecto que se desarrolla.  El documento elaborado para su inclusión en memorias de la organización el objetivo general y los objetivos específicos, así como los resultados obtenidos en el ejercicio 2020.
Observaciones	Esta medida se prolonga durante todo el periodo de vigencia del plan en sus segundos semestres.
Recursos empleados y adecuación	Técnicos-correo electrónico.
Documentación acreditativa de la medida	Memorias de la organización.



1.3. Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad.	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	2020-2024
Indicador	Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	La entidad incluido en las memorias realizadas de los diferentes recursos (4 memorias) los avances del Plan de Igualdad.
Proceso de ejecución	La organización ha elaborado para su inclusión en memorias de la organización un texto en el que se incluye el objetivo general y los objetivos específicos, así como los resultados obtenidos en cada ejercicio.
Impacto de la medida	La asociación refiere que son varios los organismos concedores de su compromiso con la igualdad: JUNTA DE CASTILLA Y LEON- FSE- INSTITUTO DE LA MUJER- MSCBS.  La entidad ha obtenido el <b>Reconocimiento Óptima de Castilla y León.</b>
Observaciones	Esta medida se prolonga durante todo el periodo de vigencia del plan.  Una profesional de la Comisión de Igualdad verifica la inclusión de esta información.
Recursos empleados y adecuación	Técnicos y económicos, en cuanto al tiempo de dedicación de las técnicas involucradas.
Documentación acreditativa de la medida	Memorias de la organización.



1.4. Continuar participando en encuentros y espacios específicos sobre Igualdad de Género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Equipo Técnico Junta Directiva
Temporización o plazo	2020-2024
Indicador	- Nº de eventos a los que se ha asistido y contenido de los mismos. - Nº de personas que participan desde la entidad en cada actividad.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	En 2020, un total de 3 trabajadoras se formaron en “brecha salarial”; y 3 trabajadoras realizaron una formación sobre “Planes de Igualdad”. En 2021 y primer trimestre de 2022, un total de 4 trabajadoras se formaron en lenguaje y comunicación no sexista. Asimismo, se han formado dos profesionales en “Perspectiva de género en los derechos laborales”. Además, se han formado dos profesionales en “Dependencia emocional y el amor romántico”. Otras dos profesionales se formaron en “Roles de género en el ámbito audiovisual”.
Proceso de ejecución	Personas trabajadoras de la asociación han participado de la formación online de “Brecha salarial” fuera y dentro de su horario laboral. En el caso del curso de “Planes de igualdad”, la participación ha sido durante la jornada laboral. Los talleres formativos del ejercicio 2022, se han realizado en horas de trabajo para la mayoría de las trabajadoras.
Impacto de la medida	Como efecto de la realización de estas formaciones, las trabajadoras cuentan con más conocimiento en materia de igualdad, abordando distintos ámbitos y temáticas. Este mayor conocimiento se aplica por parte de cada profesional en su ámbito. Entre estas trabajadoras formadas, hay dos que forman parte de la Comisión de Igualdad.



#### 1.4. Continuar participando en encuentros y espacios específicos sobre Igualdad de Género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.

Observaciones	Esta medida se prolonga durante todo el periodo de vigencia del plan.
Recursos empleados y adecuación	Técnicos y económicos, en cuanto al tiempo de dedicación de las personas trabajadoras
Documentación acreditativa de la medida	Certificados cursos

## EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### 2.1. Revisar el protocolo con la descripción de los procesos internos y externos de selección de personal desde el principio de igualdad y no discriminación.

Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Primer semestre 2021
Indicador	Manual elaborado/protocolo
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	La organización cuenta ya con una sistematización del proceso de selección de personal basado en el principio de igualdad y no discriminación. Este documento está adjunto al plan de calidad de la entidad.
Proceso de ejecución	La asociación ha seguido poniendo en marcha su procedimiento de selección de personal, que ya ha puesto en funcionamiento con la contratación de 4 profesionales durante el año 2020-2021, incorporándose en el puesto de trabajadora social.  En el ejercicio 2022, se realizaron cuatro contrataciones: dos en el puesto funcional de trabajadora social y dos en el puesto de auxiliar técnica educativa.
Impacto de la medida	En todas las contrataciones y en los procesos de selección se han llevado a cabo desde el principio de igualdad y no discriminación y se ha pedido



2.1. Revisar el protocolo con la descripción de los procesos internos y externos de selección de personal desde el principio de igualdad y no discriminación.	
	como requisito tener conocimiento en igualdad de género y en violencia machista.
Observaciones	La entidad estima que es imprescindible para la propia organización la igualdad y no discriminación, tanto para las profesionales como para las socias que forman parte del órgano de gobierno. Así, el equipo está formado en igualdad de género en mayor o menor medida.
Recursos empleados	Técnicos
Documentación acreditativa de la medida	El órgano de gobierno de la entidad verifica que en los procesos de selección se siga el procedimiento de selección incluido en el plan de calidad de la entidad.

2.2. Continuar cuidando el lenguaje y la perspectiva de género en la redacción de ofertas laborales	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo Técnico
Temporización o plazo	Desde el primer semestre 2021 durante todo el periodo de vigencia del plan
Indicador	-Nº de procesos de selección donde se ha utilizado la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	La asociación ha llevado a cabo en 2020 cuatro procesos de selección en los cuales se ha utilizado la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo.  En 2021 se han desarrollado dos procesos selectivos, en los cuales se ha utilizado también la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo.
Proceso de ejecución	La Comisión de Selección de personal y los órganos de gobierno han llevado a cabo seis procedimientos de contratación en los que se ha empleado el lenguaje inclusivo.



Observaciones	Hay que destacar que la entidad ha valorado que las personas candidatas a los puestos ofertados también hayan hecho uso de un lenguaje inclusivo y cuente con formación en materia de género.
Impacto de género	Como resultado de esta medida, la entidad ha incorporado a profesionales que cuentan con la perspectiva de género y hacen un uso inclusivo del lenguaje.
Recursos empleados	Técnicos
Documentación acreditativa de la medida	El órgano de gobierno y la comisión de selección de personal de la entidad verifican que se cumple con esta medida.

### 2.3. Seguir incorporando como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género

Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo Técnico
Temporización o plazo	Desde el primer semestre 2021 durante todo el periodo de vigencia del plan
Indicador	-Nº de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. -% de nuevas incorporaciones con formación y/o sensibilización en igualdad de género.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	La asociación ha contratado a cuatro profesionales en 2020, estando concienciadas y formadas en género. En estas cuatro ofertas se ha incorporado el requisito valorable.  En 2021, se han publicado dos ofertas de empleo incluyendo este requisito “deseable”, habiendo incorporado a dos profesionales que cumplen con este criterio.  El 100% sobre el total de nuevas incorporaciones cumple con el requisito valorable de contar con conciencia y/o formación en género.
Proceso de ejecución	La Comisión de Selección de personal y los órganos de gobierno han llevado a cabo seis



2.3. Seguir incorporando como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género	
	procedimientos de contratación en los que se ha incorporado este criterio.
Impacto de la medida	Estas ofertas de trabajo de la organización tuvieron un gran impacto llegando al ECYL, al Colegio de Trabajo Social de León y al Colegio de Trabajo Social de Asturias.
Recursos empleados	Técnicos y económicos
Documentación acreditativa de la medida	El órgano de gobierno y la comisión de selección de personal de la entidad verifican que se cumple con esta medida.

### EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1. Realizar evaluaciones anuales del desempeño de las personas trabajadoras, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal; desde una perspectiva de género.	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo Técnico
Temporización o plazo	Primeros semestres 2020-2024
Indicador	- Nº de reuniones de evaluación realizadas. - Propuestas recogidas.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida en proceso de realización o incompleta.</b>
Resultados	Desde el órgano de gobierno se están actualizando las funciones de cada profesional desde una perspectiva de género.
Proceso de ejecución	Se ha facilitado un cuestionario de evaluación laboral.  El órgano de gobierno ha realizado una actualización y revisión de las funciones de cada profesional desde una perspectiva de género.



		No se ha realizado el envío de la actualización definitiva de las funciones, ni se ha negociado con cada profesional.
Impacto de la medida		El cuestionario de evaluación anual ha sido cumplimentado por 9 trabajadoras.
Observaciones		Esta acción tiene vigencia durante todo el desarrollo del Plan, e implica revisiones periódicas para adaptarse a la realidad de la organización y de su plantilla.
Recursos empleados		Temporales
Documentación acreditativa de la medida		La comisión de igualdad verifica el desarrollo de esta medida.
MEDIDA NO REALIZADA	Motivo	
	Reorganización temporal	Finales de 2022

### 3.2. Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias

Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo Técnico Voluntariado
Temporización o plazo	Desde el primer semestre de 2021 hasta el final del periodo de vigencia del plan.
Indicador	Nº de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	Hasta la fecha, una persona voluntaria ha pasado a formar parte del equipo técnico en una contratación realizada en noviembre y diciembre de 2020.  Una profesional que realizó las prácticas en uno de los recursos en el primer trimestre del año 2021 se incorporó en la plantilla en diciembre en la categoría de trabajadora social.  Una persona voluntaria pasa a formar parte de la plantilla temporalmente para sustituir en vacaciones a una profesional de la organización,



3.2. Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias	
	desempeñando el puesto de "Auxiliar técnica educativa".
Proceso de ejecución	<p>La organización valoró de manera positiva la experiencia como voluntaria de las personas candidatas al puesto técnico, especialmente si han tenido experiencia como voluntaria en el recurso específico en el que existe el puesto vacante.</p> <p>En el momento de la valoración, también se tuvo en cuenta la experiencia desarrollando prácticas en la entidad.</p>
Impacto de la medida	<p>Se han incorporado al equipo personas con experiencia y conocimiento de la entidad a partir de la participación en el equipo de voluntariado o realizando prácticas.</p> <p>Desde la entidad se valora positivamente la utilidad de contar con el personal que ha tenido contacto previamente a través de experiencias de voluntariado y prácticas, ya que conoce el funcionamiento de los recursos.</p>
Observaciones	Esta acción tiene vigencia durante todo el desarrollo del Plan y será tomada en cuenta en contrataciones futuras.
Recursos empleados	Técnicos y económicos
Documentación acreditativa de la medida	La comisión de igualdad verifica el desarrollo de esta medida.

## EJE 4: RETRIBUCIONES

4.1. Revisión periódica de las retribuciones de la plantilla, prestando especial atención a la asignación de complementos y a la clasificación profesional	
Departamento/s o persona/s responsable/s	<p>Junta Directiva</p> <p>Comisión Igualdad</p>
Temporización o plazo	Segundos semestres 2021-2023
Indicador	- Informes de evaluación realizados sobre la política salarial por categoría laboral,



4.1. Revisión periódica de las retribuciones de la plantilla, prestando especial atención a la asignación de complementos y a la clasificación profesional		
	departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías.  - Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.	
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>	
Resultados	La organización ha actualizado la clasificación profesional de ocho trabajadoras, así como la estructura salarial de las mismas, de acuerdo con el convenio de aplicación.  En 2022 se han actualizado según convenio las asignaciones salariales de 9 trabajadoras.	
Proceso de ejecución		
Impacto	Las 9 trabajadoras que conforman el equipo de profesionales se muestran satisfechas con la política salarial de la organización.	
Observaciones	Pendiente de realizar una evaluación de los tipos de jornada y la tipología de los contratos.  Es preciso desarrollar los registros retributivos anuales, de acuerdo con el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
Recursos empleados	Técnicos y económicos	
Documentación acreditativa de la medida	La comisión de igualdad verifica el desarrollo de esta medida.	
MEDIDA NO REALIZADA	Motivo	
	Reorganización temporal	En 2022 se realizará una revisión del tipo de jornada y el tipo de contrato del equipo.



## EJE 5: FORMACIÓN

<b>5.1. Continuar organizando formación en temáticas como la igualdad, la coeducación, la prevención de la violencia de género, la corresponsabilidad, entre otras, a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias, motivando la participación de toda la Junta Directiva.</b>	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión Igualdad
Temporización o plazo	Primeros semestres de 2021-2024.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"><li>- Base de datos creada</li><li>- Nº de formaciones que se ofrecen a la plantilla.</li><li>- % de plantilla asistente a la formación (segregada por género).</li><li>- Evaluaciones de la formación.</li><li>- % de satisfacción de las formaciones.</li><li>- Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.</li></ul>
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida en proceso de realización o incompleta</b>
Resultados	<p>Un total de 9 trabajadoras han ampliado sus conocimientos a partir de formaciones en materia de igualdad de género.</p> <p>Las formaciones que han llevado a cabo desde la asociación han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taller de relaciones entre madres, hijas/os, modelos de educación familiar.</li><li>• Taller “¿Te engaña tu cerebro? Distorsiones cognitivas”.</li><li>• Taller “Perspectiva de género en los derechos laborales”.</li><li>• Taller sobre la dependencia emocional y el amor romántico.</li><li>• Taller “Roles de género en el ámbito audiovisual”.</li><li>• Taller “Lenguaje y comunicación no sexista”</li></ul>



Proceso de ejecución		
Observaciones		<p>Es preciso mencionar que esta medida está siempre en proceso, ya que desde la entidad se van lanzando talleres anualmente abordando diversos contenidos en materia de igualdad de género.</p> <p>En los cuestionarios de evaluación anual se han detectado las siguientes necesidades de formación en la materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en igualdad y conciliación.</li> <li>- Actualización permanente en materia de violencia y prestaciones y/o recursos sociales.</li> <li>- Conciliación familiar para la formación.</li> <li>- Formación en educación para la igualdad.</li> </ul> <p>No se recoge una evaluación de las formaciones realizadas.</p>
Recursos empleados		Técnicos y económicos
Documentación acreditativa de la medida		La comisión de igualdad verifica el desarrollo de esta medida.
MEDIDA NO REALIZADA	Motivo	
	Reorganización temporal	<p>Se ha solicitado la siguiente formación para su impartición durante 2022, dando respuesta así a las necesidades detectadas por el equipo de profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en igualdad y conciliación</li> <li>• Actualización permanente en materia de violencia y prestaciones y/o recursos sociales</li> <li>• Conciliación familiar para la formación</li> <li>• Formación en educación para la igualdad</li> </ul>



5.2. Realizar una formación específica sobre herramientas de género en los proyectos, con el objetivo de revisar los mismos bajo estos criterios técnicos.		
Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión Igualdad	
Temporización o plazo	2021	
Indicador	- Formación en herramientas realizada - Satisfacción de las personas asistentes a la misma - Proyectos reformulados tras la formación.	
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida en proceso de realización o incompleta</b>	
Resultados	Tras la formación, se ha facilitado un cuestionario de evaluación, habiéndose obtenido resultados muy positivos.	
Proceso de ejecución		
Impacto de la medida	Los conocimientos adquiridos por las profesionales que han participado en la formación se aplican en los proyectos y en la elaboración de las memorias que presenta la entidad para la gestión de sus recursos.	
Observaciones		
Recursos empleados		
Documentación acreditativa de la medida		
MEDIDA NO REALIZADA	Motivo	
	Reorganización temporal	Segundo semestre 2022



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

**6.1. Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, hacer propuestas de nuevas medidas.**

Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo Técnico Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Segundo semestre 2021
Indicador	- Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de participantes, desagregado por sexo. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	Se han negociado desde la Comisión de Igualdad medidas y mejoras y se han recogido en el Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Proceso de ejecución	
Impacto de la medida	El 100% de las trabajadoras han sido informadas y cuentan con el Plan de Conciliación, pudiendo hacer uso de las medidas que se recogen en este.
Observaciones	
Recursos empleados	Medios económicos Humanos
Documentación acreditativa de la medida	La comisión de igualdad verifica el desarrollo de esta medida. Profesionales que han hecho uso de las medidas recogidas en el Plan de Conciliación.



6.2. Crear una Guía de Medidas y Recursos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que podrían aprobarse.	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo Técnico
Temporización o plazo	Segundo semestre 2021 y primer semestre 2022
Indicador	- Documento elaborado y aprobado
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	En el ejercicio 2022 se ha creado un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, habiendo sido negociado y aprobado por la Comisión de Igualdad.  Actualmente se está implantando.
Proceso de ejecución	Se han negociado mejoras en materia de conciliación en el marco de la Comisión de Igualdad, recogándose estas mejoras en un Plan de Conciliación.  Se ha enviado este documento a todas las trabajadoras de la entidad, reenviándose a comienzos del ejercicio 2022.
Observaciones	Pendiente de reenviar el Plan de Conciliación una vez se incluyan las mejoras aprobadas en la última reunión de la Comisión de Igualdad.
Recursos empleados	Medios económicos  Humanos
Documentación acreditativa de la medida	La comisión de igualdad verifica el desarrollo de esta medida.  Profesionales que han hecho uso de las medidas recogidas en el Plan de Conciliación.



<b>6.3. En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.)</b>	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo Técnico Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Desde el segundo semestre 2020 hasta el final del periodo de vigencia del plan
Indicador	- Establecimiento de pautas - Difusión de las pautas - Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida en proceso de implementación</b>
Resultados	La Junta Directiva ha llevado a cabo, hasta la fecha, dos reuniones para abordar la puesta en marcha de medidas de conciliación para la asociación. Así, una trabajadora ha podido acogerse al trabajo en remoto en julio y agosto de 2020 y se ha flexibilizado el horario de otra técnica más de la asociación.  En la última reunión de la Comisión de Igualdad se acordó redactar un protocolo para las reuniones tanto técnicas, como de junta directiva.
Proceso de ejecución	En ejecución el protocolo de reuniones
Impacto de la medida	Equipo más implicado y con mejor disposición al trabajo.  Mejor gestión del tiempo y previsión por parte del equipo técnico.
Observaciones	
Recursos empleados	Técnicos y económicos
Documentación acreditativa de la medida	La Junta Directiva y la Comisión de Igualdad son los órganos que verifican el desarrollo de esta medida.



## EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### 7.1. Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.

Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Año 2021
Indicador	Documento de protocolo antiacoso.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	Protocolo elaborado
Proceso de ejecución	Se ha informado al 100% de la plantilla, al 100% del equipo de voluntariado fijo y al 100% de las personas que componen el órgano de gobierno de la organización.
Observaciones	
Recursos empleados	
Documentación acreditativa de la medida	Documento del protocolo

### 7.2. Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.

Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Año 2021
Indicador	Nombramiento de la persona responsable
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	La responsable del Protocolo antiacoso es Rosa María San Martín, formando parte de la Comisión de Igualdad
Proceso de ejecución	



Observaciones	
Recursos empleados	Humanos
Documentación acreditativa de la medida	Protocolo elaborado en el que se incluye el nombramiento de la persona responsable.

**7.3. Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.**

Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Desde el segundo semestre de 2021 durante toda la vigencia del plan.
Indicador	- Difusión del protocolo: nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº de denuncias presentadas/ resueltas.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida no realizada</b>
Resultados	Se ha informado al 100% de la plantilla (9 profesionales), al 100% del equipo de voluntariado fijo (8 voluntarias) y al 100% de las personas que componen el órgano de gobierno de la organización. También se ha informado a 7 personas socias de la entidad.
Proceso de ejecución	
Observaciones	
Recursos empleados	Humanos
Documentación acreditativa de la medida	



## EJE 8: COMUNICACIÓN

### 8.1 Continuar incorporando y revisando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y en las comunicaciones externas, así como en las RRSS y la página web.

Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Todo el periodo de vigencia del Plan
Indicador	- N <sup>a</sup> de cambios realizados. - Tipo de documento modificado. - Tipo de cambios realizados.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	La organización ha realizado un curso de formación online de cuatro módulos con revisión del lenguaje. Además, ha revisado su uso del lenguaje inclusivo en las cuatro memorias elaboradas hasta la fecha.  Se ha desarrollado un curso de formación online sobre lenguaje inclusivo.  Todas las memorias y proyectos del 2021 han sido revisadas para utilizar el lenguaje inclusivo.
Proceso de ejecución	
Impacto de la medida	El curso de formación se publica en la plataforma de formación y en la web de la entidad y se ha ofertado a la población, tratando así de alcanzar un importante impacto.  Respecto a las memorias realizadas, éstas han sido enviadas al Instituto de la Mujer, la Junta de Castilla y León, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y a la Diputación Provincial de León.
Observaciones	La entidad está también empleando el lenguaje inclusivo en las subvenciones solicitadas hasta el momento y tiene intención de seguir haciéndolo en las que se presenten.  Cabe destacar que toda la documentación que se elabora desde la entidad cuenta con un lenguaje no sexista.



**8.1 Continuar incorporando y revisando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y en las comunicaciones externas, así como en las RRSS y la página web.**

Recursos empleados	Técnicos y económicos.
Documentación acreditativa de la medida	Documentación interna y externa de la organización

**8.2 Seguir participando y colaborando en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de septiembre, etc.).**

Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad Junta Directiva
Temporización o plazo	Todo el periodo de vigencia del Plan
Indicador	- Nº y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad. - Nº de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	La entidad refiere haber participado y colaborado en las actividades de conmemoración del 25 de noviembre de 2020 y el 8 de marzo de 2021.  Se participó en los diferentes informativos de la prensa, en los actos simbólicos, en la concentración y performance del 8 de marzo de 2022 y 25 de noviembre de 2021.
Proceso de ejecución	Junta Directiva, equipo técnico y voluntariado están participando de estos eventos.
Impacto	
Observaciones	Se ha de desarrollar más específicamente los resultados a partir de los indicadores diseñados, o revisar estos indicadores, con el objeto de poder desarrollar un seguimiento y poder medir el impacto de esta medida.



### 8.2 Seguir participando y colaborando en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de septiembre, etc.).

Recursos empleados	Técnicos
Documentación acreditativa de la medida	

### 8.3 Elaborar, editar y difundir una Guía de Comunicación Inclusiva.

Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad	
Temporización o plazo	Desde el 2022 (primer semestre) hasta fin del periodo de vigencia del plan.	
Indicador	- Guía elaborada - Nº de canales utilizados - Nº personas o entidades a las que difundimos la guía	
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida no realizada</b>	
Resultados		
Proceso de ejecución		
Impacto		
Observaciones		
Recursos empleados		
Documentación acreditativa de la medida		
MEDIDA NO REALIZADA	Motivo	
	Reorganización temporal	Segundo semestre de 2022



8.4 Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad, en el sector específico sobre el que trabaja la entidad y a nivel local.	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Desde el 2021 (primer semestre) hasta fin del periodo de vigencia del plan.
Indicador	- Nº de campañas realizadas y/o actuaciones realizadas. - Contenido de las campañas o descripción de las actuaciones realizadas.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	La entidad trabaja con víctimas de violencia de género y desarrollando actuaciones de sensibilización. En estas actuaciones se visibilizan referentes feministas constantemente.
Proceso de ejecución	
Impacto de la medida	Sensibilización de la población en general
Observaciones	Se pueden desarrollar más los resultados a partir de los indicadores diseñados.
Recursos empleados	Recursos económicos y técnicos
Documentación acreditativa de la medida	



## EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO

### 9.1 Desarrollar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras (PRL con perspectiva de género).

Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Segundo semestre de 2021
Indicador	Plan de Prevención de Riesgos con perspectiva de género realizado.
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	Revisión del Plan de Prevención de Riesgos desde una perspectiva de género durante el año 2021.
Proceso de ejecución	
Impacto	El 100% de las profesionales de la entidad salen beneficiadas.
Observaciones	
Recursos empleados	Recursos económicos
Documentación acreditativa de la medida	Plan de Prevención de Riesgos Laborales revisado



## EJE 10: VOLUNTARIADO

### 10.1 Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan Igualdad de la entidad y de donde pueden consultar su contenido completo

Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Todo el periodo de vigencia del Plan
Indicador	- Nº de personas voluntarias informadas
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida realizada</b>
Resultados	Un total de 17 personas voluntarias (7 de ellas de la Junta Directiva y 10 personas del equipo de voluntariado fijo), han sido informadas del Plan de Igualdad por parte de la Comisión. En 2021 se ha reenviado el Plan de Igualdad.
Proceso de ejecución	Difusión del Plan de Igualdad a través de correo electrónico.
Impacto de la medida	El equipo de voluntariado ha sido informado y tiene acceso al Plan de Igualdad.
Observaciones	
Recursos empleados	Técnicos
Documentación acreditativa de la medida	Correos electrónicos enviados

### 10.2 En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.

Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	A partir del 2021, todo el periodo de vigencia del Plan
Indicador	- Nº de personas voluntarias que asisten a las formaciones, segregado por sexo. - Nivel de satisfacción de las personas que acuden a los cursos



10.2 En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.		
Nivel de ejecución		<b>Actuación o medida incompleta o en proceso de realización</b>
Resultados		
Proceso de ejecución		Actualmente se está revisando el curso de formación online al voluntariado.
Impacto		
Observaciones		
Recursos empleados		
Documentación acreditativa de la medida		
MEDIDA NO REALIZADA	Motivo	
	Reorganización temporal	Segundo semestre 2022

10.3 Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en el manual de bienvenida de las personas voluntarias.	
Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad
Temporización o plazo	Primer Semestre 2021
Indicador	Inclusión del apartado sobre igualdad de género
Nivel de ejecución	<b>Actuación o medida no realizada</b>
Resultados	
Proceso de ejecución	
Impacto	
Observaciones	
Recursos empleados	



### 10.3 Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en el manual de bienvenida de las personas voluntarias.

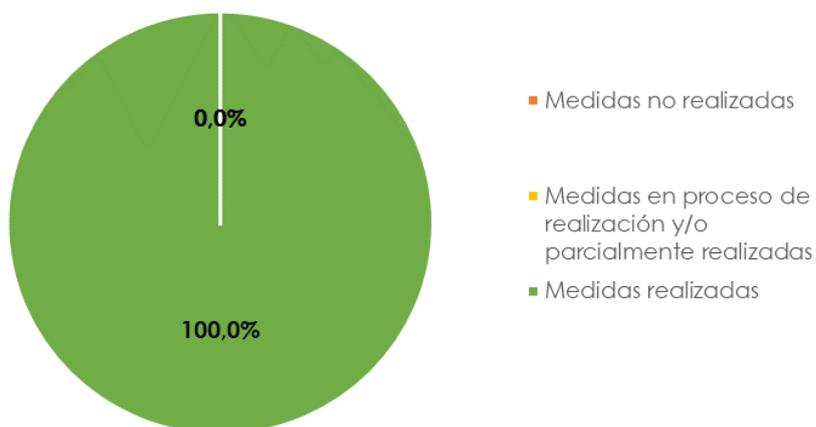
Documentación acreditativa de la medida		
MEDIDA NO REALIZADA	Motivo	
	Reorganización temporal	Segundo semestre de 2022

## 4. Evaluación de resultados

### EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

	Nº	%
Medidas realizadas:	4	100%
Medidas incompletas o en proceso:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
<b>Total:</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

Resultados del Eje 1

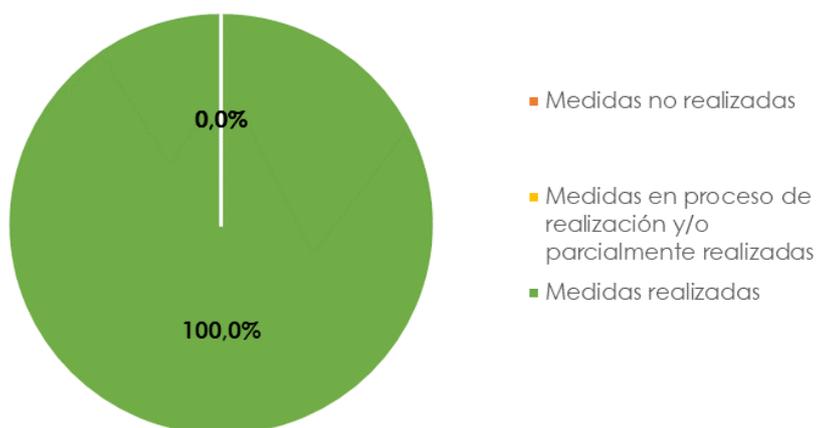




## EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

	Nº	%
Medidas realizadas:	3	100%
Medidas incompletas o en proceso:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
<b>Total:</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

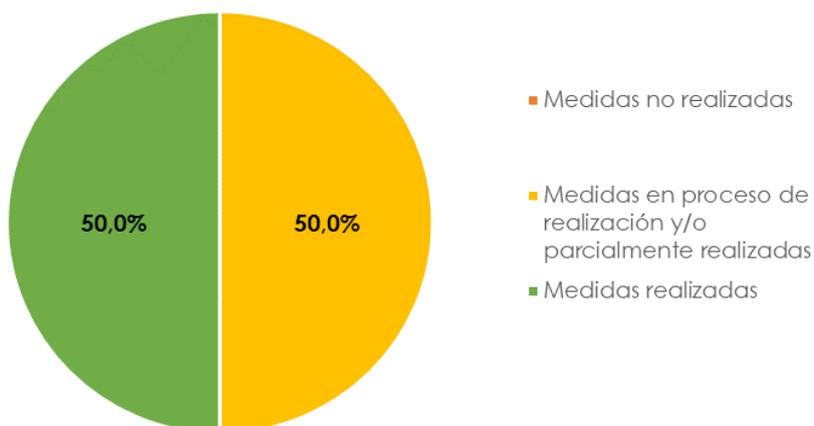
Resultados del Eje 2



## EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

	Nº	%
Medidas realizadas:	1	50%
Medidas incompletas o en proceso:	1	50%
Medidas no realizadas:	0	0%
<b>Total:</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Resultados del Eje 3



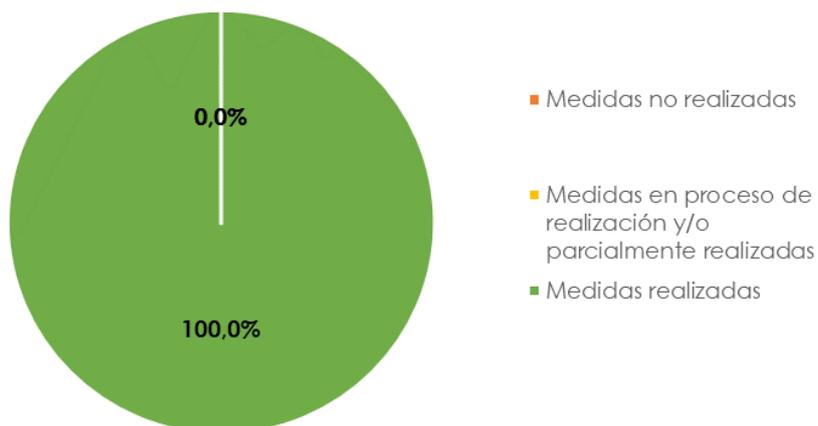
Respecto a la **medida 3.1**: Realizar evaluaciones anuales del desempeño de las personas trabajadoras, la organización está ya trabajando en el modelo de evaluación por puestos de trabajo, por lo que será de aplicación cuando el procedimiento haya sido elaborado.



## EJE 4: RETRIBUCIONES

	Nº	%
Medidas realizadas:	1	100%
Medidas incompletas o en proceso:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
<b>Total:</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

### Resultados del Eje 4

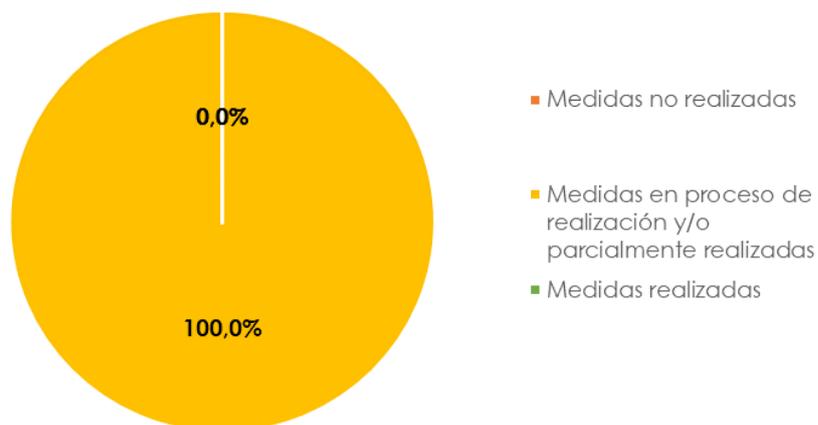


Respecto a este eje, resaltar que la medida será de aplicación durante todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

## EJE 5: FORMACIÓN

	Nº	%
Medidas realizadas:	0	0%
Medidas incompletas o en proceso:	2	100%
Medidas no realizadas:	0	0%
<b>Total:</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

### Resultados del Eje 5



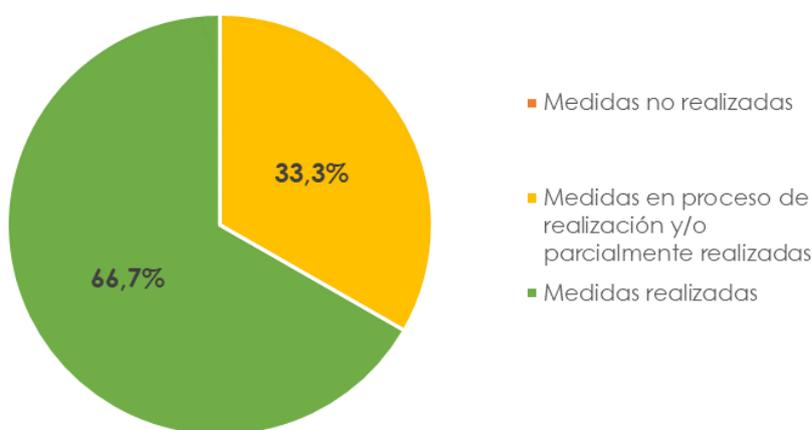


La organización ya está trabajando en el diseño e implantación de formaciones en género. Sin embargo, estas medidas aún están en proceso y tienen un periodo de vigencia que se extiende a lo largo de todo el Plan de Igualdad.

## EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	Nº	%
Medidas realizadas:	2	66,6%
Medidas incompletas o en proceso:	1	33,3%
Medidas no realizadas:	0	0%
<b>Total:</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

Resultados del Eje 6



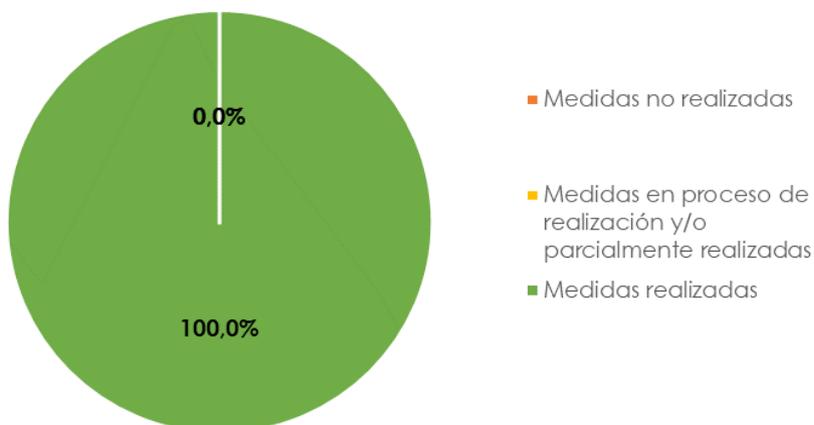
Respecto a la medida **6.3**, cabe destacar que la organización ha aprobado elaborar un protocolo para el desarrollo de las reuniones técnicas y de la Junta Directiva.

## EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

	Nº	%
Medidas realizadas:	3	100%
Medidas incompletas o en proceso:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
<b>Total:</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



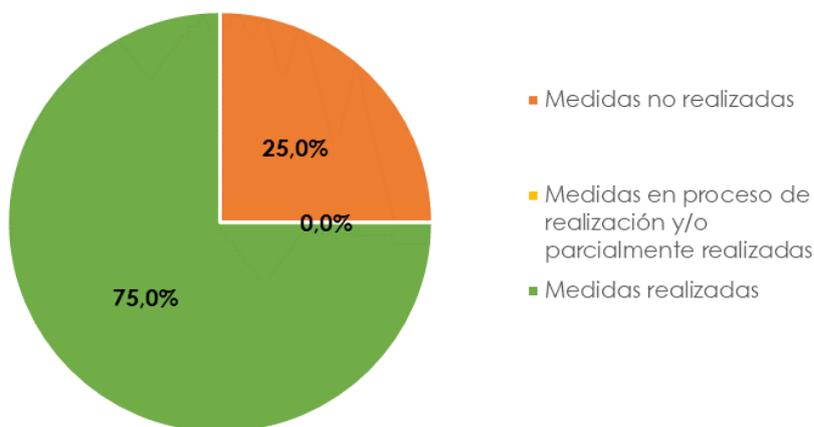
### Resultados del Eje 7



### EJE 8: COMUNICACIÓN

	Nº	%
Medidas realizadas:	3	75%
Medidas incompletas o en proceso:	0	0%
Medidas no realizadas:	1	25%
<b>Total:</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

### Resultados del Eje 8



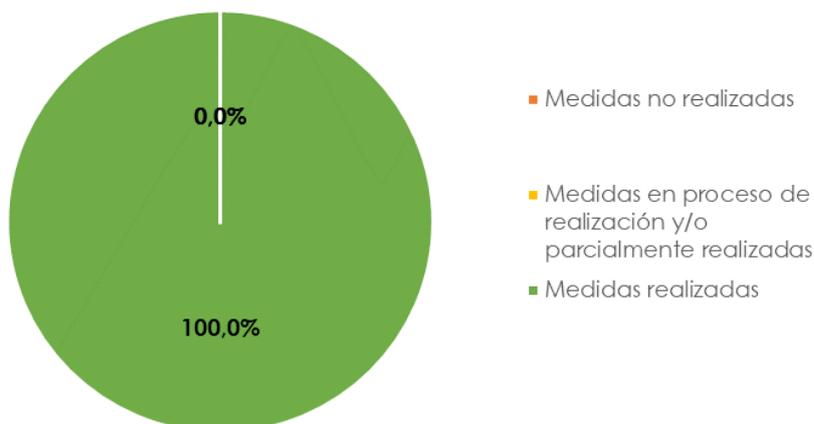
Queda pendiente el desarrollo de la medida **8.3**, que recoge la elaboración de un decálogo o guía interna para promover la comunicación inclusiva.



## EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO

	Nº	%
Medidas realizadas:	1	100%
Medidas incompletas o en proceso:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
<b>Total:</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

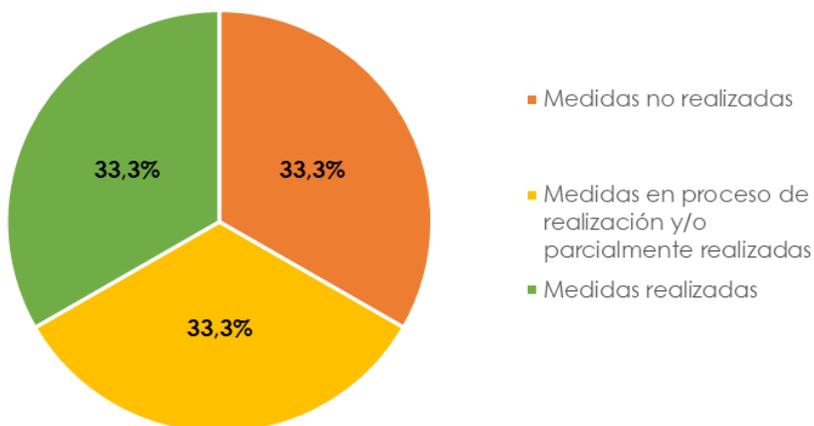
### Resultados del Eje 9



## EJE 10: VOLUNTARIADO

	Nº	%
Medidas realizadas:	1	33,3%
Medidas incompletas o en proceso:	1	33,3%
Medidas no realizadas:	1	33,3%
<b>Total:</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

### Resultados del Eje 10



Las medidas **10.2** y **10.3** están recalendarizadas para ser llevadas a cabo a partir del segundo semestre del año 2022, cuando deberán incorporar la igualdad en la formación del voluntariado.



## 5. Evaluación cualitativa del desarrollo del Plan de Igualdad

La organización ha mostrado su satisfacción con el nivel de implantación y marcha de su Plan de Igualdad, y refiere los siguientes cambios:

- A nivel de la **estructura y organización**: siendo toda la entidad (desde la Junta Directiva al voluntariado) concedora del documento, habiéndose reenviado el documento del Plan de Igualdad, así como el Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral elaborado y el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- En la **cultura** de la entidad: teniendo la Igualdad como pilar específico y objetivos a trabajar en los programas que gestiona la entidad. Cabe destacar que tanto el objetivo general como los objetivos específicos que se incorporan en los proyectos, además de en la medición de los resultados, se incorpora el principio de igualdad de género, reflejándose también en las memorias de los distintos programas que se gestionan desde la entidad.
- En la **satisfacción** e implicación de la plantilla: la asociación refiere que la plantilla se muestra más satisfecha, concedora de todos sus derechos laborales, económicos, sociales y familiares de los cuales se pueden beneficiar.
- **Formación**: esta ha mejorado la capacitación de las trabajadoras que se han formado en:
  - brecha salarial de género,
  - planes de igualdad,
  - lenguaje y comunicación no sexista,
  - perspectiva de género en los derechos laborales,
  - dependencia emocional y amor romántico
  - roles de género en el ámbito audiovisual.
- **Actitud** de la plantilla: las personas trabajadoras tienen formación y sensibilización en género. La asociación refiere que poseen unas actitudes que promueven la ejecución y cumplimiento del plan de igualdad.
- En la **Dirección y Mandos Intermedios**: ven un impacto positivo al contar con un equipo implicado y con mayor disposición.
- Corrección de las **desigualdades** detectadas: La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir ya está revisando las funciones y las categorías profesionales de la plantilla.
- Sobre las facilidades de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, se han producido los siguientes cambios:
  - Se ha implantado el sistema de compensación de horas.



- En el periodo de vacaciones estivales se ha implantado la jornada con finalización antes de las 18:00, con algunas excepciones por necesidades de los servicios.
- Se ha implantado la jornada intensiva en periodos coincidentes con vacaciones escolares.
- Se ha permitido combinar el trabajo en la oficina con el teletrabajo, en momentos puntuales y siempre que ha sido necesaria una pequeña parte de la jornada a fin de que las trabajadoras puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral.
- Se ha concedido una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 2 años a una profesional con contrato indefinido y categoría Trabajadora Social.
- Se ha enviado el Plan de Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral a todas las trabajadoras de la entidad, para que puedan solicitar cualquiera de las 11 medidas que en él se recogen.
- La entidad ha obtenido el distintivo Optima Castilla y León.

Respecto a las **dificultades** se han observado en la implementación del Plan de Igualdad hasta la fecha, la asociación leonesa Simone de Beauvoir refiere que el Plan de Igualdad requiere mucha dedicación, careciendo en ocasiones de tiempo suficiente para este fin. Además, han acusado los cambios sobrevenidos en la plantilla que afectaron a las dos profesionales que formaban en primer momento la Comisión de Igualdad. No obstante, durante el año 2021 se impulsó desde la Comisión de Igualdad la implementación, repartiéndose el trabajo entre las personas que conformaban la comisión. Así, se logró avanzar en el desarrollo de documentación para dar cumplimiento a las medidas, documentación que fue posteriormente aprobada por la comisión.

En cuanto a nuevas necesidades que se han detectado durante el periodo de implementación del plan de igualdad analizado, se destacan:

- Elaborar un protocolo para mejorar la gestión del tiempo durante reuniones.
- Elaborar, editar y difundir una Guía de Comunicación Inclusiva
- Se ha solicitado por parte de las trabajadoras de la entidad formaciones sobre igualdad y conciliación, actualización permanente en materia de violencia y prestaciones y/o recursos sociales, formación en educación para la igualdad y formación sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a las modificaciones que la comisión encuentra necesarias a incluir sobre el documento del Plan de Igualdad, se destacan:

- En cuanto a las **medidas**: incorporar mejoras y nuevas medidas en el Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- En la **temporización**: hay medidas que han precisado ser recalendarizadas.
- En cuanto a los **departamentos o personas responsables**: sigue activa la Comisión de Igualdad como responsable de la implementación del plan.



- En relación con los **recursos destinados**: se precisa para los cambios en el tipo de contrato una mayor partida presupuestaria. Además, se precisa una mayor dedicación temporal de las trabajadoras que conforman la comisión para la implementación del plan.

Cabe señalar también que todos los avances en relación con medidas y recursos y en la asignación de las personas responsables, calendarización y priorización, son acordados y aprobados en la Comisión de Igualdad a través de reuniones. En las reuniones se levanta acta, documentándose así el proceso de negociación del plan de igualdad.

Por último, refieren como muy buena la experiencia de participación y desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.

## 6. Resultados de la encuesta de evaluación facilitada al equipo de la entidad

Se ha diseñado un cuestionario que ha servido para la recogida y análisis de información a través de la aplicación Microsoft Forms, que permite responder de forma anónima a través de un cuestionario autoadministrado. Se ha enviado a todo el equipo de la entidad el enlace directo al cuestionario que se cumplimenta de forma online, respondiendo un total de 5 personas trabajadoras y 2 personas de la Junta Directiva de la asociación. Las siete respuestas han correspondido a mujeres.

El cuestionario se ha estructurado en 2 partes. La primera parte ha incluido preguntas cerradas cuyas opciones de respuesta han seguido la técnica de la escala Likert, permitiendo medir la opinión en relación con la evaluación de la implementación del Plan de Igualdad. La segunda parte ha consistido en preguntas abiertas para recoger propuestas de mejora.

Los datos cuantitativos recogidos se han tratado y analizado, calculando la media de las respuestas de cada variable utilizada.

Por otro lado, se han categorizado y analizado los resultados cualitativos obtenidos, como se mostrarán a continuación.

El periodo para la cumplimentación del cuestionario ha sido la primera quincena de marzo.

- **Resultados cuantitativos**

Analizados los datos recogidos en los cuestionarios anónimos trasladados a las personas que forman parte de la Asociación Leona Simone de Beauvoir, se extraen los siguientes resultados cuantitativos, teniendo en cuenta que se ha utilizado una escala del 1 al 10, donde 1 correspondía a “Totalmente en desacuerdo” y 10 “Totalmente de acuerdo”.



	Media
La situación de igualdad de la entidad ha mejorado con el Plan de Igualdad implementado.	8,7
Han mejorado, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, las condiciones de trabajo (salarios, contratación, parcialidad, ...).	9,0
El plan ha favorecido a la igualdad de acceso y oportunidades en los procesos de selección	8,7
El plan ha favorecido a la igualdad de acceso y oportunidades en los procesos de promoción	8,9
Ha mejorado la política de conciliación de la entidad (medidas disponibles, facilidades, gestión del tiempo, horarios, ...).	9,0
Se ha promocionado la corresponsabilidad desde la entidad	8,6
Ha mejorado la presencia y participación de mujeres en espacios de toma de decisiones (asambleas, comisiones, comités...).	9,0
El plan ha favorecido tomar conciencia de las barreras, desigualdades y estereotipos de género	8,4
El plan ha extendido el uso del lenguaje y comunicación no sexista	9,0
El plan ha permitido tener más información sobre cómo actuar ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo	8,4
El plan ha promocionado la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de equipos	8,9
El plan ha promocionado la incorporación de la perspectiva de género en las actividades y proyectos que se desarrollan desde la entidad	9,0
El plan ha permitido aumentar y mejorar los conocimientos del equipo en materia de violencia de género	8,9
Todo el equipo está informado sobre el Plan de Igualdad y sus avances	9,0
Se ha promovido la participación de todo el equipo en el desarrollo del plan de igualdad	9,0
Valora tu satisfacción general con respecto al Plan de Igualdad	8,7



- **Resultados cualitativos:**

#### ¿Qué aspectos destacarías del Plan de Igualdad?

- La obligación que asume la entidad en:
  - Proceso de selección y contratación
  - Clasificación profesional
  - Formación
  - Promoción profesional
  - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - Infrarrepresentación femenina
  - Retribuciones
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Conciliación
- La adaptación a la realidad de la Asociación.
- La evaluación para mejorarlo.
- Su mejora y actualización permanente

#### ¿Qué acciones han sido más efectivas?

- La utilización de un lenguaje no sexista por toda la plantilla en todos los documentos proyectos y memorias.
- Mejoras en las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Elección de horarios
- Formaciones específicas en igualdad

#### ¿Qué aspectos se podrían mejorar del Plan de Igualdad?

- Realizar un informe salarial, comparando las categorías con las funciones y los salarios.
- Otras concreciones
- Temas de formación y promoción (bastante complicado en esta organización).

#### ¿Qué nuevos retos existen en materia de igualdad en la entidad?

Realizar un protocolo para las reuniones.

Informe salarial, y tomar medidas una vez conocidos los resultados.

Implementar con las personas atendidas y con las entidades colaboradoras.



Formación continuada, mejora del protocolo de acoso, evaluación permanente del plan de igualdad.

¿Qué otras propuestas de acción se podrían abarcar en el Plan de Igualdad?

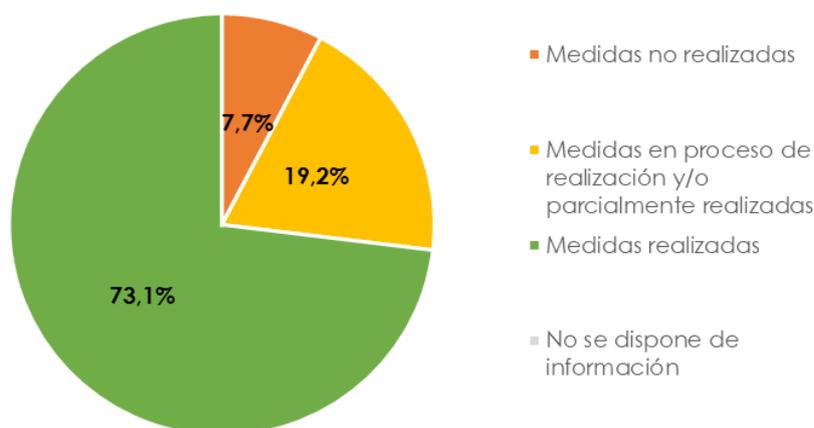
Realizar talleres y actos de sensibilización en igualdad de género.

Difusión.

## 7. Conclusiones

Del total de 26 medidas planificadas en el Plan de Igualdad, a fecha de realización del presente diagnóstico se han implementado un total de 19 medidas (73,1%), mientras que 5 se han empezado a implementar (19,2%) y 2 medidas no se han llegado a empezar a desarrollar (7,7%). Según la planificación temporal, de estas medidas en proceso de implementación, algunas se han planificado para desarrollarse en el tiempo restante durante la vigencia del plan.

Resultados del seguimiento del Plan



Tras el análisis realizado para cada una de las medidas, además de las recomendaciones que se han incluido en cada una de las fichas, se propone, para seguir trabajando en el marco del plan de igualdad, seguir las siguientes recomendaciones generales:

- Mantener la reorganización temporal de aquellas medidas que no se han podido realizar hasta la fecha y que puedan desarrollarse hasta el final de la vigencia del Plan.
- En el seguimiento del Plan de Igualdad, recoger de forma más detallada los indicadores que permitan medir el grado de cumplimiento y el impacto de cada medida diseñada. Los indicadores son los elementos que guían el seguimiento del Plan de Igualdad y las herramientas con las que valorar si se han alcanzado los objetivos propuestos.
- Recoger el motivo por el que no se han podido desarrollar o no se han podido completar las medidas a implementar, detectando dificultades y



barreras internas y externas. Así se puede rediseñar las medidas teniendo en cuenta las limitaciones y oportunidades del equipo y de la propia entidad. El plan es una herramienta flexible, se puede ir adaptando a las diferentes situaciones que pueda estar atravesando la entidad.

- Seguir trabajando para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad, profundizando en la formación específica sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo, corresponsabilidad, prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, empoderamiento, etc.
- Adecuar el trabajo en materia de igualdad realizado en la entidad a las novedades legislativas en materia de registro de planes de igualdad, igualdad retributiva, trabajo a distancia, contenidos del diagnóstico y planes de igualdad, novedades en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como en la negociación de los planes de igualdad.

Cabe destacar que se ha mantenido el **compromiso** y la **voluntad** de la entidad, tanto desde la Comisión de Igualdad, como de los y las profesionales que han participado en la implementación del plan, al haber desarrollado una gran parte de las medidas durante el periodo analizado de vigencia del Plan y seguir trabajando para desarrollar el resto de medidas diseñadas.

Además, se valora positivamente el trabajo de documentación y sistematización de la información para realizar el seguimiento que ha ido recogiendo todo el trabajo realizado desde el inicio de implementación.

Se sigue observando un gran esfuerzo por cumplir especialmente los objetivos específicos diseñados en cada eje de actuación.