



PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2020- 2024



Asociación Leonesa
Simone de Beauvoir

FINANCIADO POR:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS





Índice

I. Introducción.....	3
II. Comisión de Igualdad.....	5
III. Vigencia	7
IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad ..	7
V. Ejes de actuación.....	12
VI. Objetivos del Plan de Igualdad	13
VII. Ejes de actuación y medidas	15
EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad	15
EJE 2: Selección y Contratación	16
EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional.....	17
EJE 4: Retribuciones.....	18
EJE 5: Formación.....	19
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.....	21
EJE 8: Comunicación	22
EJE 9: Condiciones de trabajo	23
EJE 10: Voluntariado.....	23
VIII. Calendario	26
IX. Seguimiento y evaluación	31



1. Introducción

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal, declarada de utilidad pública, que nace en León, en 1987, en el seno de la Asociación feminista leonesa Flora Tristán. La carencia de servicios públicos de atención a mujeres maltratadas es lo que impulsa a la creación de la que será la Casa-refugio para víctimas de violencia de género de León, además de otros recursos de atención que pasará a gestionar la asociación Simone de Beauvoir.

Misión

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir dirige su trabajo hacia la erradicación de la violencia de género que se ejerce contra las mujeres y sus hijos e hijas, a través de la gestión de recursos de apoyo a este colectivo, promocionando su recuperación y tratamiento integral, así como a través del desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación sobre esta violencia.

Visión

La entidad pretende ser un referente en la prevención y el tratamiento de la violencia de género, además de intervenir desde una perspectiva de género y en defensa de los derechos humanos de las mujeres. La asociación busca estar integrada por un equipo de trabajo sensibilizado y especializado y defender una sociedad igualitaria, en la que no se discrimine a las mujeres por el hecho de serlo.

Valores

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir tiene como eje principal de actuación la ideología feminista, por lo que sustenta su labor en valores como la igualdad, la equidad, la no discriminación, la libertad, la sororidad, la diversidad, la participación, el liderazgo, el empoderamiento y los derechos humanos de las mujeres.



Objetivos principales

- Prestar atención integral gratuita a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijas e hijos a cargo, a través de la gestión de recursos para ello.
- Sensibilizar y concienciar a la población en general sobre la violencia contra las mujeres y sobre igualdad de género.
- Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres.

Además, la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir tiene entre sus metas potenciar el trabajo en red y la presencia en espacios de reivindicación y trabajo feminista. Así, forma parte de la Plataforma contra la Violencia Machista de León, la Plataforma por la Defensa de la Sanidad Pública de León y la Plataforma del Voluntariado de esta provincia, entre otras, entre las que destacan:

A nivel de activismo

- Plataforma por el derecho al aborto (León)
- Consejo Municipal de las Mujeres (León)
- Plataforma Nosotras decidimos (Estatal)
- Plataforma 7N (Como Plataforma contra la violencia machista de León. Estatal)
- Marea Verde Educación (Estatal)

A nivel de coordinación técnica con las administraciones

- Comisión Territorial de violencia de género (Junta de Castilla y León)
- Comisión técnica de ingresos en centros de acogida (Junta de Castilla y León)
- Comisión técnica de teléfonos de protección (Ayuntamiento de León)

Ubicación

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir está situada en la calle Arquitecto Torbado, 4, 24003. León



II. Comisión de Igualdad

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir a 17 de abril de 2020 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, habiendo constituido el 14 de abril de 2020 una Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: dos representantes de la entidad y dos de la propia plantilla. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Analizar los datos facilitados por la entidad (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:
 - Igualdad de trato y oportunidades en:
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Retribuciones (incluidas las variables).



Plan de Igualdad – Asociación Leonesa Simone de Beauvoir

- Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Comunicación
 - Voluntariado.
- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.



III. Vigencia

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 la **Asociación Leonesa Simone de Beauvoir**

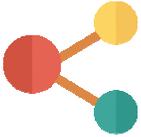
Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad

 <p>Datos de personal</p>	<p>La plantilla de la Asociación leonesa Simone de Beauvoir está completamente feminizada, ya que sus 10 trabajadoras son mujeres.</p>
 <p>Tipo de contrato</p>	<p>En la asociación conviven tres modalidades distintas de contratación: Indefinido a tiempo parcial, indefinido a tiempo completo y temporal a tiempo parcial</p> <p>La mitad de las trabajadoras, el 50% tiene un contrato temporal a tiempo parcial. Además, hay un 20% con un contrato indefinido a tiempo parcial, y el 30% restante trabaja bajo contratación indefinida a tiempo completo</p>
 <p>Jornada laboral</p>	<p>En relación a la jornada laboral, un 40% de la plantilla trabaja a jornada completa, de 36 a 40 horas.</p> <p>Además, un 10% lo hace entre 31 y 35 horas semanales. Asimismo, encontramos un 30% que realizan sus funciones con una jornada de 21 a 25 horas y otro 20%</p>



<p>Tiempo de trabajo</p>	<p>(2 mujeres) que lo hacen a menos de 10 horas.</p>
 <p>Antigüedad</p>	<p>La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir presenta diferentes niveles de antigüedad en sus 10 trabajadoras.</p> <p>Así, un 20% de las trabajadoras acumula una antigüedad de más de 20 años, y con un mismo porcentaje de 10 a 20 años. Señalar que además un 10% posee una antigüedad de 3 a 5 años, encontrando el grupo más numeroso en la franja de 1 a 3 años con el 30% de la plantilla.</p> <p>Por último, un 10% posee una antigüedad de 6 meses a un año y el mismo porcentaje de menos de 6 meses.</p>
 <p>Estudios</p>	<p>El 80% de la plantilla de Asociación leonesa Simone de Beauvoir tiene estudios universitarios, mientras que el 20% restante tiene estudios secundarios</p>
 <p>Niveles jerárquicos y departamentos</p>	<p>Nivel jerárquico:</p> <p>En Asociación leonesa Simone de Beauvoir existen 5 niveles jerárquicos: directora, coordinadora, técnicas, encargada y auxiliares.</p> <p>La categoría de técnicas es la que recoge a la mitad de la plantilla, un 50%. Existe además un 10% en dirección y el mismo porcentaje en coordinación. Asimismo, hay un 20% en la categoría de auxiliares y un 1% figura como encargada de la asociación.</p>
 <p>Selección</p>	<p>La Asociación leonesa Simone de Beauvoir cuenta con un proceso sistematizado de selección de personal.</p> <p>Para la incorporación de nuevas trabajadoras/as se rigen por la concesión de proyectos, así como por las sustituciones temporales que surgieran sobre la plantilla actual.</p> <p>El órgano de gobierno autoriza y tiene la última decisión sobre los procesos de selección. Estos se realizan tras la publicación interna y externa de las vacantes y la criba curricular y por entrevista.</p> <p>Entre las características que se valoran en la asociación para incorporarse a la misma están, además de las</p>



capacidades técnicas, los conocimientos teórico-prácticos de intervención con mujeres víctimas de violencia y sus dependientes a cargo desde una perspectiva de género, con el modelo objetivo violencia cero de la Junta de Castilla y León.



Formación

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir cuenta con un **Plan de Formación** específico diseñado por el equipo motor. El plan de formación se nutre de aquella formación que se puede recibir a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, (a cargo del concepto “formación profesional” de la aportación de las trabajadoras a las cotizaciones de la Seguridad Social).

Las solicitudes de formación surgen de cada trabajadora con el objetivo de mejorar a nivel técnico y de competencias en su puesto de trabajo. Las solicitudes de formación surgen de cada trabajadora con el objetivo de mejorar a nivel técnico y de competencias en su puesto de trabajo.

Los cursos son de carácter voluntario y se contrata a entidades externas para la impartición de las mismas, por lo que los horarios no siempre se encuadran dentro del horario laboral, aunque ofrecen compensación horaria cuando se realizan fuera del mismo. No se concede ninguna otra prestación o ayuda externa para la realización de formación.

Además, señalar que el personal de Asociación leonesa Simone de Beauvoir cuenta con formación sobre Igualdad de Oportunidades.



Promoción

En Asociación leonesa Simone de Beauvoir no se cuenta con ninguna **metodología estándar de evaluación de personal**, ni existen planes de carrera.



Los criterios que utiliza Asociación leonesa Simone de Beauvoir para decidir su **política salarial** están basados en el convenio de aplicación, en su caso el del *Personal Laboral para la Administración General del Estado*.



<p>Política salarial</p>	<p>En relación a los salarios sin complementos percibidos por las trabajadoras, el 30% de la plantilla percibe un sueldo de entre 1.501 y 1.800 euros al mes. El resto de trabajadoras se reparten, con un idéntico 20% en las franjas de 1.201 a 1500 euros, de 601 a 900 euros y de menos de 600 euros. Por último, un 10% recibe entre 901 y 1.200 euros mensuales por su trabajo.</p> <p>Si tenemos en cuenta los complementos que aplican en el 60% de la plantilla (6 trabajadoras netas): disponibilidad horaria, complemento singular del puesto y complemento singular transitorio, los sueldos de las mismas se modificarían quedando 66,7% que percibiría entre 1.501 y 1.800 euros, y un 33,3% que vería su salario aumentado hasta la franja de 2.101 a 2.400 euros.</p>
 <p>Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación</p>	<p>Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes en Asociación leonesa Simone de Beauvoir son la flexibilidad de horarios y la reducción de jornada.</p>
 <p>Comunicación</p>	<p>Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la Asociación leonesa Simone de Beauvoir son principalmente las reuniones con el equipo directivo y con el equipo profesional, el correo electrónico, los libros de incidencias, las presentaciones a la plantilla y un buzón de sugerencias.</p> <p>A nivel externo, la entidad refiere haber realizado campañas informativas relacionadas con la igualdad de género, y especialmente, vinculadas a la visibilización y denuncia de la violencia de género y del acoso sexual</p>
 <p>Política Social</p>	<p>La Asociación leonesa Simone de Beauvoir conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, especialmente los dirigidos a víctimas de Violencia de Género.</p>
	<p>La Asociación leonesa Simone de Beauvoir no cuenta con un “protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso” y refiere que no se han detectado en la</p>



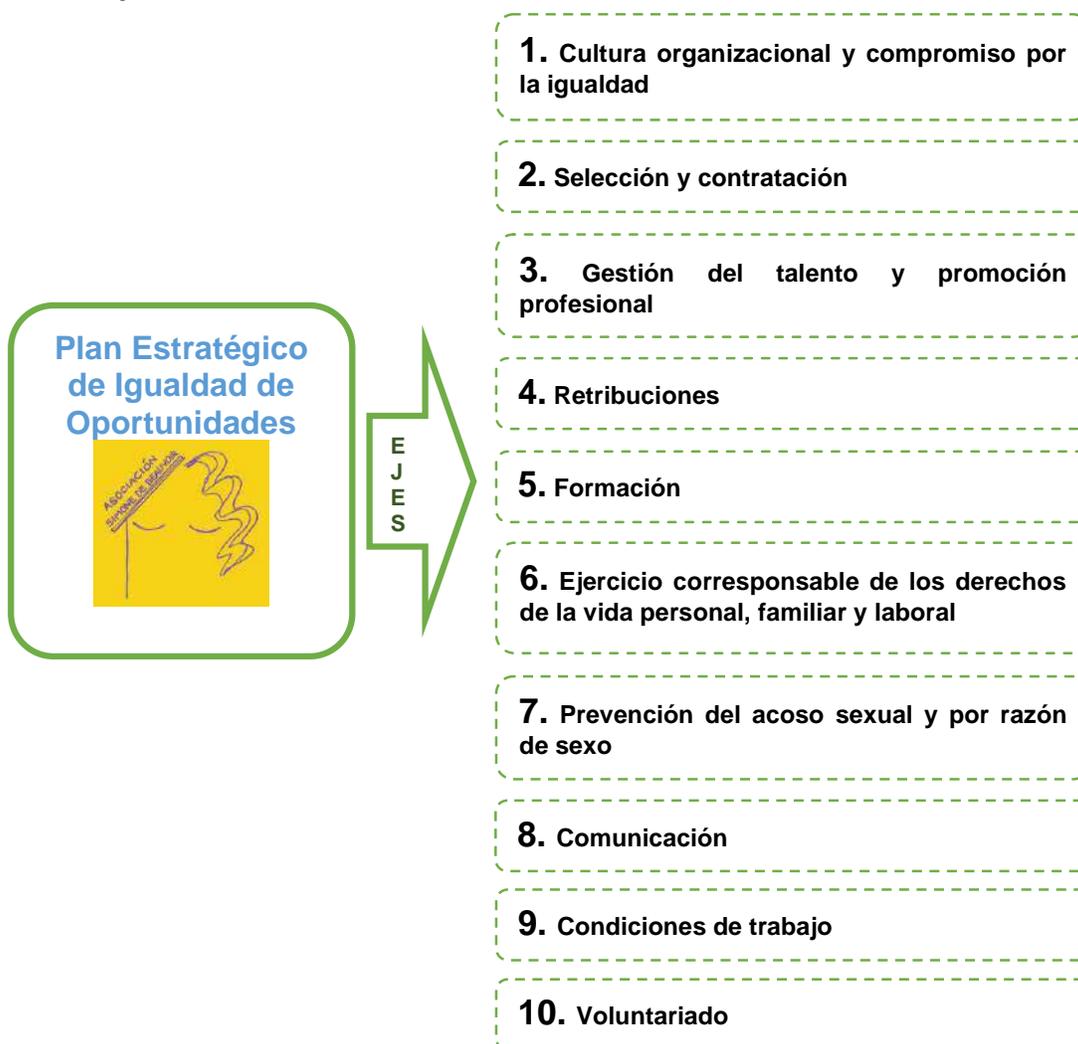
<p>Prevención del acoso sexual</p>	<p>entidad situaciones de acoso en la organización.</p>
<p> Riesgos laborales y salud laboral</p>	<p>La asociación leonesa Simone de Beauvoir cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, aunque no recoge de manera específica medidas para la salud de las mujeres.</p>
<p> Voluntariado</p>	<p>Las personas voluntarias de la entidad juegan un papel principal, debido a que sus órganos de gobierno están formados por voluntarias, además de las personas que apoyan a los programas.</p> <p>Respecto a su pertenencia y dedicación en la asociación, en el caso de los voluntarios, es una media de 8 a 16 horas mensuales en un 20% de los mismos, mientras que el 80% restante realiza una asistencia puntual y frecuente. Cuando nos referimos a las voluntarias, un 91,7% dedica menos de 8 horas al mes y el 8,3% restante entre 8 y 16 horas mensuales.</p> <p>Respecto a la permanencia media de las personas voluntarias. En el caso de las mujeres, un 41,7% lleva más de 10 años y otro 41,7% de 5 a 10 años. Además, hay un 4,2% de voluntarias mujeres que están en la asociación desde hace 6 meses a un año y el 12,5% menos de 6 meses.</p> <p>En el caso de los voluntarios, el 80% lleva de 5 a 10 años en la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir y el 20% restante de 6 meses a un año.</p>



V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de la **Asociación Leonesa Simone de Beauvoir** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **10 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:





VI. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en la **Asociación Leonesa Simone de Beauvoir** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión a través del Plan de Igualdad.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Visibilizar el compromiso de la entidad con el feminismo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Revisar y sistematizar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

3. Gestión del talento y promoción profesional:

Objetivo: Revisar y sistematizar con perspectiva de género los procesos de promoción.

4. Retribuciones:

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

5. Formación:

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la estructura y en los proyectos que se desarrollan desde la entidad, a través de la formación.

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

Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.



7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

8. Comunicación:

Objetivo: Continuar promoviendo una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

9. Condiciones de trabajo:

Objetivo: Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

10. Voluntariado:

Objetivo: Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que participan en la entidad.



VII. Ejes de actuación y medidas

EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

ACCIÓN	Continuar promocionando el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso de la entidad con el feminismo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado, ...)	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de igualdad enviado. - Nº de personas a quien se les ha enviado, según relación con la entidad.
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.
1.3	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.
1.4	Continuar participando en encuentros y espacios específicos sobre Igualdad de Género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	Junta Directiva Equipo Técnico Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - 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.



EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Redefinir los procesos de selección y contratación, estandarizando los procesos.
OBJETIVO	Revisar y sistematizar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
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.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Manual elaborado/protocolo
2.2	Continuar cuidando el lenguaje y la perspectiva de género en la redacción de ofertas laborales	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Nº de procesos de selección donde se ha utilizado la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo.
2.3	Seguir incorporando como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género	Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Nº de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas incorporaciones con formación y/o sensibilización en igualdad de género.



EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación y promoción de la entidad.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
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.	Junta Directiva Equipo técnico	Humanos	- Nº de reuniones de evaluación realizadas. - Propuestas recogidas.
3.2	Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.	Junta Directiva Equipo técnico Voluntariado	Humanos	- Nº de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias.



EJE 4: Retribuciones

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Revisión periódica de las retribuciones de la plantilla, prestando especial atención a la asignación de complementos y a la clasificación profesional de las trabajadoras. Plantear acciones correctoras si fuera necesario.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de evaluación realizados sobre la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías. - Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.



EJE 5: Formación

ACCIÓN	Seguir promocionando la formación en igualdad de género a toda la plantilla y a todas las personas que colaboran en la entidad.
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la estructura y en los proyectos que se desarrollan desde la entidad, a través de la formación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
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.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación diseñado - Cuestionarios de necesidades formativas recogidos - Formaciones anuales que incluye el Plan
5.2	Realizar una formación específica sobre herramientas de género en los proyectos, con el objetivo de revisar los mismos bajo estos criterios técnicos.	Equipo técnico Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Formación en herramientas realizada - Satisfacción de las personas asistentes a la misma - Proyectos reformulados tras la formación.



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

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la entidad, promocionar la corresponsabilidad, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
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.	Junta Directiva Equipo técnico Comisión de igualdad	Humanos	- 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.
6.2	Crear una Guía de Medidas y Recursos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que podrían aprobarse.	Junta Directiva Equipo técnico	Humanos	- Documento elaborado y aprobado
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.)	Junta Directiva Equipo técnico Comisión de Igualdad	Humanos	- Establecimiento de pautas - Difusión de las pautas - Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas



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

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
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.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
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.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable. - Formación 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.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.



EJE 8: Comunicación

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Continuar promoviendo una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
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.	Equipo técnico Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cambios realizados. - Tipo de documento modificado.
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.).	Junta Directiva Comisión de Igualdad Equipo técnico	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - 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.



MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.3	Elaborar, editar y difundir una Guía de Comunicación Inclusiva.	Equipo técnico Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Guía elaborada - Nº de canales utilizados - Nº personas o entidades a las que difundimos la guía
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	Comisión de Igualdad Equipo técnico	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas y/o actuaciones realizadas. - Contenido de las campañas o descripción de las actuaciones realizadas.

EJE 9: Condiciones de trabajo

ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en el análisis y establecimiento de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como en la prevención de riesgos laborales.
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.



MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
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).	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Plan de Prevención de Riesgos con perspectiva de género realizado.

EJE 10: Voluntariado

ACCIÓN	Informar y sensibilizar a las personas voluntarias sobre igualdad de género.			
OBJETIVO	Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que participan en la entidad.			
MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10.1	Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan Igualdad de la entidad y de donde pueden consultar su contenido completo	Comisión de Igualdad Equipo Técnico	Humanos	- Nº de personas voluntarias informadas
10.2	En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.	Comisión de Igualdad Equipo Técnico	Humanos Económicos	- Nº de personas voluntarias que asisten a las formaciones, segregado por sexo. - Nivel de satisfacción de las personas que acuden a los cursos



Plan de Igualdad – Asociación Leonesa Simone de Beauvoir

10.3	Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en el manual de bienvenida de las personas voluntarias.	Equipo Técnico Comisión de Igualdad	Humanos	- Inclusión del apartado sobre igualdad de género
-------------	---	--	---------	---



VIII. Calendario

Nº	Medida	2020		2021		2022		2023		2024				
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD														
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado, ...)													
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.													
1.3	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad													
1.4	Continuar participando en encuentros y espacios específicos sobre Igualdad de Género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.													
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.													



Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
2.2	Continuar cuidando el lenguaje y la perspectiva de género en la redacción de ofertas laborales																
2.3	Seguir incorporando como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género																
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.																
3.2	Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.																
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 de las trabajadoras. Plantear acciones correctoras si fuera necesario.																
EJE 5: FORMACIÓN																	



Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
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.																
5.2	Realizar una formación específica sobre herramientas de género en los proyectos, con el objetivo de revisar los mismos bajo estos criterios técnicos.																
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.																
6.2	Crear una Guía de Medidas y Recursos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas																
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.)																



Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
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.																
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.																
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.																
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.																
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.).																
8.3	Elaborar, editar y difundir una Guía de Comunicación Inclusiva.																



Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
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																
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).																
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.																
10.2	En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.																
10.3	Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en el manual de bienvenida de las personas voluntarias.																

IX. Seguimiento y evaluación

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del 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 Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir.

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

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

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

- Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

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

El seguimiento y evaluación a realizar medirá 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 de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

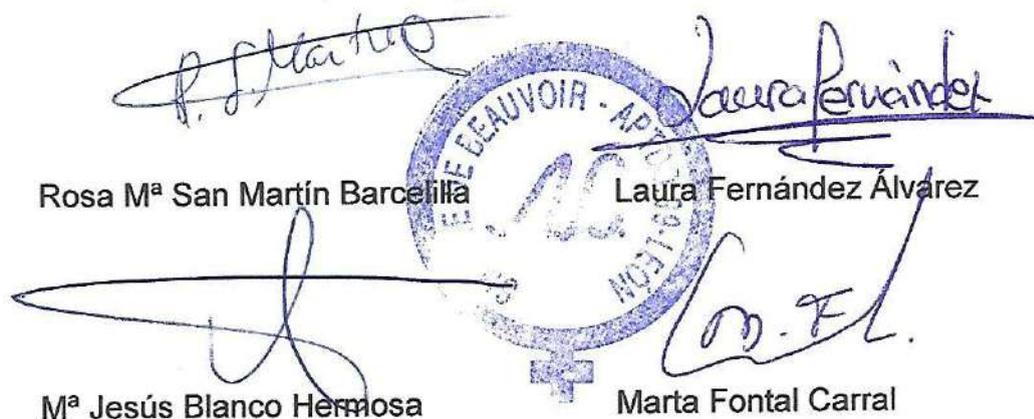
Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes trimestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

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.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en León, a 29 de junio de 2020.



Rosa M^a San Martín Barcelilla Laura Fernández Álvarez

M^a Jesús Blanco Hermosa Marta Fontal Carral