



Asociación Leonesa
Simone de Beauvoir

ASOCIACIÓN
SIMONE DE BEAUVOIR



INFORME FINAL

PLAN DE IGUALDAD 2023

POR LOS BUENOS TRATOS

Telf.: 987 20 84 57

simonebeauvoirleon@gmail.com

www.asociacionsimonebeauvoir.org



Índice

1. Introducción	2
2. Ficha de la entidad	3
3. Objetivos	4
4. Valoración de medidas y actuaciones del II Plan de Igualdad	5
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	6
EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	11
EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	15
EJE 4: RETRIBUCIONES	17
EJE 5: FORMACIÓN	20
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	24
EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	28
EJE 8: COMUNICACIÓN	31
EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO	35
EJE 10: VOLUNTARIADO	37
4. Seguimiento y evaluación de resultados	40
5. Seguimiento y evaluación cualitativa del desarrollo del Plan de Igualdad	51
6. Resultados de la encuesta de seguimiento facilitada al equipo de la entidad	55
7. Conclusiones	64



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. Este seguimiento 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 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 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-febrero de 2024

Fecha de evaluación final: 07/02/2024



2. Ficha de la entidad

Nombre o razón social	ASOCIACIÓN LEONESA SIMONE DE BEAUVOIR
NIF	G 24061707
Forma jurídica	Asociación
Ámbito de actuación	Igualdad y violencia de género
Dimensión de la entidad	<ul style="list-style-type: none">● Personas trabajadoras: 12<ul style="list-style-type: none">○ 12 mujeres○ 0 hombres● Centros de trabajo: 3
Domicilio social	C/ Arquitecto Torbado, 4, 1º Izda. Oficina 1, 24003
Municipio	León (Castilla y León)
Teléfono	987 20 84 57
Correo electrónico	simonebeauvoirleon@gmail.com
Página web	https://asociacionsimonebeauvoir.org/



3. Objetivos

Los objetivos del seguimiento y 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 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.



4. Valoración de medidas y actuaciones del I Plan de Igualdad

A continuación, se describe la información recogida en el proceso de seguimiento y evaluación para cada una de las medidas del Plan de Igualdad, según las diferentes áreas o ejes de intervención. La 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 seguimiento
- Nivel de ejecución
- Resultados (en base a los indicadores de seguimiento y seguimiento 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.
- Fuentes de verificación: 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 continuo 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	Actuación o medida realizada
Resultados	El Plan de Igualdad ha sido enviado al 100% de la plantilla (incluidas las nuevas incorporaciones que se produjeron en 2022-2023), así como a todas las personas que componen el órgano de gobierno de la entidad (incluida una nueva socia) y voluntariado permanente.
Proceso de ejecución	La asociación ha hecho llegar el Plan de Igualdad a toda su plantilla, voluntariado permanente y órganos de gobierno.
Impacto de la medida	El total de las trabajadoras que han formado parte del equipo técnico son conocedoras del mismo. Cuatro han formado parte de la Comisión de Igualdad. El Órgano de Gobierno conoce el Plan de Igualdad y lo aplica en sus decisiones. Dos miembros del Órgano forman parte de la Comisión de Igualdad desde sus inicios.
Observaciones	El 50% aproximadamente de la plantilla ha trabajado por y para la implantación del Plan de Igualdad.
Recursos empleados y adecuación	Recursos humanos, materiales y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	Se ha comprobado que todas/os los envíos a través de email, llegaron a destino.

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	Periodo 2021 a primer trimestre de 2024
Indicador	- Referencias incluidas.



	- Tipo de información que incluye.
Nivel de ejecución	Actuación o medida realizada
Resultados	Se incluye en los proyectos y memorias, un apartado con el objetivo general y los objetivos específicos del plan, así como los resultados objetivos en el ejercicio anterior.
Proceso de ejecución	Se redacta un documento base con toda la información actualizada y se añade en los proyectos y memorias de los programas que gestiona la entidad.
Observaciones	Se incluyó la información en el 70% aproximadamente de los proyectos que solicitamos y las memorias de las subvenciones concedidas. En la memoria final de la entidad de los años 2021-2022 y 2023 se ha incluido.
Recursos empleados y adecuación	Recursos humanos, materiales y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	Verificación de inclusión por las profesionales que pertenecen a la Comisión de Igualdad.

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	Actuación o medida realizada
Resultados	En el 100% de los proyectos y de las memorias se hace constar que a la entidad se le ha reconocido "Óptima de Castilla y León"
Proceso de ejecución	En cada ejercicio se va aumentando el número de proyectos y memorias en los que se incluyen los avances en la implantación del plan, hasta llegar al 100%.
Impacto de la medida	El total de las trabajadoras que han formado parte del equipo técnico desde la firma del Plan de Igualdad son conecedoras del mismo.



1.3. Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad.	
	El órgano de gobierno conoce el Plan de Igualdad y lo aplica en sus decisiones. El personal voluntario permanente y el personal en prácticas también son conocedores/as del Plan de Igualdad, así como los organismos nacionales, autonómicos y locales que financian los programas que gestiona la entidad.
Observaciones	RECONOCIMIENTO ÓPTIMA DE CASTILLA Y LEÓN: Se ha dado público el reconocimiento a la entidad, porque además de cumplir las obligaciones vigentes, ha adoptado voluntariamente políticas destinadas a implementar medidas, procesos de mejora y buenas prácticas en su modelo de gestión y organización de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Recursos empleados y adecuación	Recursos humanos, materiales y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	Verificación de inclusión por las profesionales que pertenecen a 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.	
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	Actuación o medida realizada
Resultados	Se ha participado de las siguientes jornadas y cursos de formación en 2022: JORNADAS: - Jornada de recursos gestionados por la Administración general del Estado para víctimas de violencia sobre la mujer. Organizada por la Delegación del Gobierno de León (10 de noviembre de 2022).



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

- I Jornada sobre violencia sexual “Radiografía sobre violencia sexual”. Organizada por la Delegación del Gobierno en León (22 de noviembre de 2022).
 - Jornadas sobre Malos Tratos y Violencia de Género y conductas violentas en la infancia y juventud. UNED. 21 y 22 de abril. 8h.
 - Asistencia al Seminario del campo freudiano de Castilla y León, Curso 2021/22. Curso Freud-2022. 40 horas de duración. Realizado online los días 22 de enero, 12 de febrero, 12 de marzo y 9 de abril.
- CURSOS:**
- Sistema de acceso unificado de los servicios sociales de Castilla y León (SAUSS). Gerencia de Servicios Sociales de la JCyL. Colegio Oficial del Trabajo Social León. 25/02/22 al 02/04/22. Duración: 50 h.
 - Dependencia emocional y amor romántico. A.L.S.B. 08/08/2022 al 04/09/2022. Duración: 15 h.
 - Derechos y soportes laborales con perspectiva de género. A.L.S.B 14/02/22 al 27/03/22. Duración: 25 h.
 - Prevención de Violencia de Género y Educación Emocional, 56 h, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, Secursa. 08/07/22-05/09/22.
 - Convivir en Igualdad. Alquite. 17, 18 y 19 de octubre. Duración: 8 h.
 - Intervención con Mujeres víctimas de violencia de género. 06/09/22 al 02/11/22. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, Secursa.
 - "Evolución cognitiva. Cómo evolucionar tu concentración, memoria y pensamiento positivo". 01/01/2022. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Ponferrada. Duración: 2 horas.
 - Curso “Estrategias Directivas para la igualdad: beneficios para el tercer sector. Duración: 20 h.
 - Curso “Formación de formadores en E-Learning”, modalidad online del 11/02/2022 al 07/04/2022. Duración: 120 h.
 - "Servicios asistenciales a víctimas de malos tratos". Formación LAE. 22/07/2022 al 16/09/2022. Duración: 30 h.
- Se ha participado de las siguientes jornadas y cursos de formación en 2023:
- JORNADAS:**
- V Ciclo de Jornadas "Género, diversidad sexual y derechos" Violencias no visibles contra las mujeres: La violencia económica. Organiza ULE y Subdelegación del Gobierno, celebrada el día 1 de junio de 2023



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

- Jornada "Circuito de recursos provinciales para víctimas de violencia de género" celebrada el 21 de abril de 2023. Subdelegación del Gobierno.
- Jornada "Violencia Sexual de la Delegación del Gobierno en Castilla y León, Radiografía sobre Violencia Sexual". Delegación del Gobierno de Castilla y León.
- Jornada UNED INCIBE (UNED) celebrada el día 19 de abril de 2023
- I Jornadas "Mujeres con discapacidad, migrantes y gitanas" organizadas por la subdelegación del gobierno en Ávila, celebrada el 23 de junio de 2023

CURSOS:

- Mediación Intercultural para la sensibilización y la prevención de la violencia de género". Asociación Columbares.
- "Prevención, detección e intervención desde el trabajo social en la violencia de género en la juventud, explotación sexual y trata". Consejo de Colegios Oficiales de Trabajo Social de Castilla y León.
- Profesional en Mindfulness
- "Problemática y Atención al Menor en Situación de Conflicto o Riesgo: Intervención Psicosocial. SECURSA.
- Curso de formación on line "Dirección y Gestión de Asociaciones, ONG, y otras Entidades sin ánimo de lucro."

La Entidad ha ofrecido un amplio abanico de talleres a las trabajadoras y las usuarias de los recursos que gestiona en la materia:

- Taller: Coeducando en igualdad 10 y 30/03/2022 y 11/05/2022
- Taller Arte- terapia. 17/03/2022 y 19/05/2022
- Danzaterapia 1,8,15 y 22 de junio
- Taller Práctico de Autodefensa Personal 15, 22 y 29/11/2022
- Curso online: Autoestima para mujeres del 28/11 al 31/12/2022
- Taller: Construyendo Personas. 28 al 30/11/2022
- Taller: Autoestima y Autocuidado. 15/03/2023
- Curso online: Herramientas para lograr la igualdad. 20/03 al 23/04/2023.
- Taller: La violencia obstétrica. 27/03/2023



1.4. Continuar participando en encuentros y espacios específicos sobre Igualdad de Género, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	
	<ul style="list-style-type: none"> - Taller: Colores con emociones (Arteterapia). 4 y 5/04/2023 - Taller: Autoconocimiento Sexual. 21 y 28/04/2023 - Taller: Danzaterapia menores. 14, 21 y 28/04 y 5/05/2023 - Taller: Perlas de papel. Bisutería creativa. 13, 20 y 27/04 y 5/05/2023 - Taller Lettering: El arte de pintar letras. 11 y 18/05/2023 - Taller práctico de autodefensa personal. 20 y 27/09; 4 y 11/10/2023 - Curso online: Autoestima para mujeres. 16/10 a 26/11/2023 - Taller: Autoconocimiento e inteligencia emocional. 13/12/2023 - Charla: Conociendo recursos de atención a mujer (programa de acogida San Juan de Dios). 15/12/2023
Proceso de ejecución	Los Talleres que se ofertan en la materia desde la entidad, los preparan e imparten profesionales de la misma o personal externo con una dilatada experiencia en igualdad de oportunidades, y violencia de género.
Impacto de la medida	En el ejercicio 2023 han participado en las actividades programadas por esta entidad sobre cuestiones de género, enfocadas en la promoción de la igualdad y prevención y sensibilización de la violencia, 1491 personas (468 hombres y 1023 mujeres)
Observaciones	Esta medida se ha prolongado durante todo el periodo de vigencia del plan.
Recursos empleados y adecuación	Recursos humanos, materiales y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	<p>CRONOGRAMA 2022</p> <p>CRONOGRAMA 2023.docx</p>

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	<p>Junta Directiva</p> <p>Comisión de Igualdad</p>
Temporización o plazo	Primer semestre 2021



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.

Indicador	Manual elaborado/protocolo
Nivel de ejecución	Actuación o medida realizada
Resultados	Proceso de selección elaborado.
Proceso de ejecución	El proceso está elaborado desde el principio de igualdad y no discriminación. Está adjunto al plan de calidad de la entidad
Impacto de la medida	Se ha seguido el procedimiento en la selección en el total de profesionales contratadas por la entidad. En todas las contrataciones y en los procesos de selección se ha seguido el principio de igualdad y no discriminación y se ha pedido como requisito tener conocimiento en igualdad de género y en violencia machista.
Observaciones	El 100% del equipo técnico, de las miembras del órgano de gobierno están formadas en igualdad de género y en violencias machistas. Entre los fines de la entidad esta promover y realizar toda clase de actividades encaminadas a erradicar la discriminación que sufren las mujeres y a defender los derechos y la igualdad de oportunidades en materia de formación, salud, economía, conciliación, empleo, poder y toma de decisiones, violencia, educación, medios de comunicación y medioambiente.
Recursos empleados	Se han empleado recursos humanos, materiales y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	Las miembras del órgano de gobierno que forman parte de la Comisión de Igualdad, verifican que en los procesos selectivos 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



2.2. Continuar cuidando el lenguaje y la perspectiva de género en la redacción de ofertas laborales	
Indicador	-Nº de procesos de selección donde se ha utilizado la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo.
Nivel de ejecución	Actuación o medida realizada
Resultados	Se ha utilizado en el 100% de los procesos de selección y contratación, el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género.
Proceso de ejecución	En el proceso de selección no solo se incluye la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, también se valora muy favorable que la candidata lo utilice, y cuente con formación en la materia.
Impacto de la medida	El 100% de las profesionales contratadas utiliza lenguaje inclusivo. El 100% de las profesionales tiene formación que le permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres.
Observaciones	En las entrevistas de trabajo realizadas a las candidatas se ha puntuado positivamente que utilicen un lenguaje inclusivo y que cuenten con herramientas para buscar y mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.
Recursos empleados	Se han empleado recursos humanos, materiales y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	Las miembros del órgano de gobierno que forman parte de la Comisión de Igualdad, verifican que en los procesos selectivos se siga el procedimiento de selección incluido en el plan de calidad de la entidad.

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.



2.3. Seguir incorporando como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género	
	-% de nuevas incorporaciones con formación y/o sensibilización en igualdad de género.
Nivel de ejecución	Actuación o medida realizada
Resultados	En el 100% de las ofertas de empleo de la entidad se requiere sensibilización o formación en igualdad de género y violencias machistas. El 100% de las profesionales contratadas tienen formación en igualdad y/o violencia de género.
Proceso de ejecución	En el proceso de selección se valora que la candidata tenga integrado en el discurso la perspectiva de género y cuente con formación en la materia
Impacto de la medida	De gran impacto, se envió la oferta de trabajo al EcyL (Servicio Público de Empleo de Castilla y León), al Colegio de Trabajo Social de León y de Asturias.
Observaciones	Se valora positivamente la formación en igualdad de género
Recursos empleados	Se han empleado recursos humanos, materiales y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	Las miembros del órgano de gobierno que forman parte de la Comisión de Igualdad, verifican que en los procesos selectivos se siga el procedimiento de selección incluido en el plan de calidad de la entidad.

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	Actuación o medida realizada



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.	
Resultados	El 100% de las profesionales de la entidad ha contestado el cuestionario de satisfacción laboral.
Proceso de ejecución	Se ha pasado el cuestionario de satisfacción laboral.
Impacto de la medida	Cumplimentado el cuestionario de satisfacción laboral por 11 trabajadoras.
Observaciones	Reunida la Comisión de Igualdad estudia los resultados de los cuestionarios de satisfacción laboral, y los evalúa. Posteriormente los resultados junto con las propuestas de mejoras se presentan al órgano de gobierno y juntas se reúnen con todas las trabajadoras para exponer los resultados de la encuesta, y presentar las posibles mejoras consensuadas por la Comisión de Igualdad con el órgano de gobierno y tomar decisiones.
Recursos empleados	Recursos económicos, técnicos y humanos.
Documentación acreditativa de la medida	La Comisión de Igualdad y el Órgano de Gobierno verifican el desarrollo de esta medida.

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	Actuación o medida realizada



3.2. Ofertar las nuevas vacantes dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias	
Resultados	En el 100% de los procesos selectivos se da prioridad al personal voluntario y en prácticas que tenga la formación y esté cualificada para el puesto a ocupar.
Proceso de ejecución	Se valora positivamente formar parte del personal voluntario o en prácticas.
Impacto de la medida	En 2022 una persona que fue voluntaria en uno de los recursos que gestiona la entidad pasó a formar parte de la plantilla. Y se contrató a una persona en prácticas.
Observaciones	Es útil contar con el personal voluntario o que ha realizado prácticas en la entidad, para incorporar a la plantilla, pues conoce el funcionamiento de los recursos.
Recursos empleados	Se han empleado recursos humanos, materiales técnicos y económicos.
Documentación acreditativa de la medida	Las miembras del órgano de gobierno que forman parte de la Comisión de Igualdad, verifican que en los procesos selectivos se dé prioridad a las personas voluntarias y en prácticas que cuenten con la formación requerida y estén interesados/as.

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	Junta Directiva Comisión Igualdad
Temporización o plazo	Segundos semestres 2021-2023
Indicador	- Informes de evaluación realizados sobre la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extrasalariales y tipologías.



4.1. Revisión periódica de las retribuciones de la plantilla, prestando especial atención a la asignación de complementos y a la clasificación profesional	
	- Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.
Nivel de ejecución	Actuación o medida realizada
Resultados	<p>En cumplimiento con el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha elaborado el Registro Retributivo, de actualización anual, y de obligado cumplimiento para todas las entidades independientemente de su tamaño y sector, así como un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).</p> <p>El registro retributivo ha consistido en una recogida de todos los datos contractuales y económicos de cada una de las trabajadoras según su clasificación profesional, es decir, salario base, complementos y percepciones extrasalariales. Se ha utilizado como modelo el del Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo, que será el que se utilice a partir de ahora.</p> <p>De igual forma, se ha cumplimentado el SVPT, que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento, a partir de una serie de categorías de factores de valoración. El SVPT es obligatorio en el marco de las auditorías retributivas, que se incluyen en los Planes de Igualdad y tienen la misma vigencia, es decir, cuatro años.</p> <p>En este caso, ambas herramientas se han cumplimentado de cara al presente informe, teniendo en cuenta que para el año que viene 2024 es preciso renovar el II Plan de Igualdad de la entidad y que los Planes de Igualdad deben incorporar una auditoría retributiva consistente en la elaboración de estas dos herramientas.</p> <p>En 2021-2022-2023, se actualizaron los salarios de las trabajadoras en plantilla y se abonaron los correspondientes atrasos. Se han estudiado las jornadas y se mejoraron en el último trimestre del ejercicio 2022 a 4 trabajadoras. Se ha realizado estudio de tipología de contratos y se han transformado dos contratos temporales en</p>



4.1. Revisión periódica de las retribuciones de la plantilla, prestando especial atención a la asignación de complementos y a la clasificación profesional	
	indefinidos en 2022, y uno temporal en fijo discontinuo en 2023.
Proceso de ejecución	<p>La Comisión de Igualdad estudió los contratos temporales y propuso al Órgano de Gobierno la necesidad de transformar dos de ellos en indefinidos y uno en fijo discontinuo.</p> <p>En reunión de junta directiva se estudia la posibilidad real de ofrecer un aumento en la jornada de trabajo a 4 profesionales en el último trimestre del ejercicio 2022, se aprueba y se procede con la confirmación de las trabajadoras, a el aumento de la jornada.</p>
Impacto de la medida	<ul style="list-style-type: none">• 11 trabajadoras satisfechas con la política salarial.• 4 trabajadoras satisfechas con el cambio en la jornada laboral.• 3 trabajadoras satisfechas por el cambio de tipología de contrato.
Observaciones	En el momento que la entidad cuenta con más recursos económicos refuerza el personal, aumentando la jornada de las profesionales que no tienen jornada completa.
Recursos empleados	Recursos económicos, técnicos y humanos.
Documentación acreditativa de la medida	<ul style="list-style-type: none">• Registro Retributivo y SVPT cumplimentados.• La Comisión de Igualdad y el Órgano de Gobierno verifican el desarrollo de esta medida.



EJE 5: FORMACIÓN

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.	
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">- Base de datos creada- Nº de formaciones que se ofrecen a la plantilla.- % de plantilla asistente a la formación (segregada por género).- Evaluaciones de la formación.- % de satisfacción de las formaciones.- Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.
Nivel de ejecución	Actuación o medida realizada
Resultados	<p>En 2022:</p> <ul style="list-style-type: none">- I Jornada sobre violencia sexual "Radiografía sobre la violencia sexual".- Jornadas sobre Malos tratos y Violencia de Género y conductas violentas en la infancia y juventud.- Curso de formación online " Dependencia emocional y amor romántico"- Curso de formación online " Derechos y soportes laborales con perspectiva de género".- Prevención de la violencia de género y Educación Emocional.- Convivir en Igualdad.- Intervención con mujeres víctimas de violencia de género.- Tratamientos psicoterapéuticos de las víctimas de agresiones sexuales.- Estrategias directivas para la igualdad: beneficios para el tercer sector.- Servicios asistenciales a víctimas de malos tratos.



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.	
	<p>En 2023:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mediación Intercultural para la sensibilización y la prevención de la violencia de género”. Asociación Columbares.- “Prevención, detección e intervención desde el trabajo social en la violencia de género en la juventud, explotación sexual y trata”. Consejo de Colegios Oficiales de Trabajo Social de Castilla y León.- Profesional en Mindfulness- “Problemática y Atención al Menor en Situación de Conflicto o Riesgo: Intervención Psicosocial. SECURSA.- Curso de formación on line “Dirección y Gestión de Asociaciones, ONG, y otras Entidades sin ánimo de lucro.”
Proceso de ejecución	Esta medida está siempre en proceso. La entidad lanza anualmente diferentes talleres y cursos de formación online sobre igualdad de género, a los que pueden asistir las profesionales, las socias, el personal voluntario y en prácticas.
Impacto de la medida	<ul style="list-style-type: none">● 6 profesionales formadas en 2020.● 9 profesionales amplían sus conocimientos en 2021.● 5 trabajadoras amplían sus conocimientos en 2022.● 5 trabajadoras formadas en 2023
Observaciones	<p>Necesidades en formación detectadas en los cuestionarios de satisfacción a principios de 2023:</p> <ol style="list-style-type: none">1.Actualización permanente en materia de violencia y prestaciones y/o recursos sociales.2.Conciliación familiar para la formación3.Acceso a formaciones específicas del colectivo de atención.4.Formación en primeros auxilios.5.Formación en educación para la igualdad.



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.	
	6. Formación para el diseño y aplicación de actividades educativas y lúdicas. 7. Formación en igualdad y conciliación. 8. Tics, calidad, prevención de riesgos. 9. Conocimientos informáticos, algún curso específico. 10. Cursos de calidad 11. Normativa de extranjería y prestaciones 12. Actualización contratación laboral, gestión de nóminas y seguridad social.
Recursos empleados	Recursos personales, técnicos y económicos
Documentación acreditativa de la medida	La Comisión de Igualdad y el Órgano de Gobierno verifican el desarrollo de esta medida.

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	Actuación o medida realizada
Resultados	Una trabajadora formada en Estrategias directivas para la igualdad: beneficios para el tercer sector.
Proceso de ejecución	Una trabajadora realizó una formación específica en igualdad con el objetivo de revisar los proyectos bajo este criterio. La profesional revisa cada proyecto presentado.
Impacto de la medida	100% de los proyectos presentados, revisados.



5.2. Realizar una formación específica sobre herramientas de género en los proyectos, con el objetivo de revisar los mismos bajo estos criterios técnicos.	
Observaciones	Todos los proyectos, memorias, documentación interna y externa que genera esta entidad respetan el principio de igualdad.
Recursos empleados	Recursos personales, técnicos y económicos.
Documentación acreditativa de la medida	La Comisión de Igualdad y el Órgano de Gobierno verifican el desarrollo de esta medida.

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	Actuación o medida realizada
Resultados	En el año 2021 se elaboró e implantó el Plan de Conciliación personal, familiar y laboral. En el transcurso de los ejercicios de 2022 y 2023, se han ido negociando más medidas adaptadas a las necesidades de las trabajadoras y se han incorporado mejoras, incluyendo un anexo para solicitarlas. El 100% de la plantilla conoce el Plan de Conciliación a fin de que puedan solicitar, si cumple los requisitos, cualquiera de las 15 medidas que en él se recogen. Se han llevado otras medidas, como un sistema de compensación de horas, flexibilidad horaria, la posibilidad de la jornada intensiva en periodos coincidentes con vacaciones



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.	<p>escolares, trabajo híbrido 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 laboral con la familiar y personal, se han concedido excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo por períodos de hasta 2 años, etc.</p> <p>Además, se ha elaborado y se incorpora un Protocolo para las reuniones de la Comisión de Igualdad, equipo de trabajo y de éste con el órgano de gobierno.</p> <p>La Entidad entiende la conciliación como una necesidad personal y profesional que supone una garantía de desarrollo y crecimiento aportando grandes beneficios, como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mayor motivación e implicación de las trabajadoras de la entidad, lo que contribuye a una mayor eficiencia y eficacia particular y, en consecuencia, del equipo técnico en general.- Una reducción del absentismo laboral consecuencia de la dificultad por conciliar las responsabilidades familiares y personales con las profesionales.- Un incremento del compromiso y un mayor sentimiento de pertenencia.- Una mejora de la calidad de vida de las trabajadoras, y como resultado de ello, de la Asociación en su totalidad.
Proceso de ejecución	<p>La Comisión de Igualdad se ha reunido en dos ocasiones. En la primera se tomó la decisión de convocar reunión entre trabajadoras, órgano de gobierno y comisión, con el fin de poner en común las medidas necesarias y adaptadas a las trabajadoras en lo que se refiere a conciliación, así como las preferencias en formación. En esa primera reunión se repartió el trabajo por desarrollar del plan entre las miembros de la Comisión de Igualdad, aprobado posteriormente una vez puesto en común con la Comisión de Igualdad al completo en la segunda reunión.</p> <p>En 2022 y 2023 una vez mejorado el Plan, se reenvió a el total de la plantilla</p>
Impacto de la medida	100% trabajadoras de la entidad conocedoras del Plan, para poder hacer uso de las medidas del mismo.
Observaciones	Con esta medida algunas trabajadoras han adaptado su horario de trabajo para una mejor conciliación.



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.	
Recursos empleados	Medios económicos y personales.
Documentación acreditativa de la medida	<ul style="list-style-type: none">• Profesionales que han hecho uso del mismo.• La Comisión de Igualdad verifica el desarrollo de esta medida.

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	Actuación o medida realizada
Resultados	En el ejercicio 2021 se ha creado un plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En 2022 -2023 se han mejorado dos medidas y se ha completado con el modelo de solicitud al comité de igualdad de las medidas de conciliación.
Proceso de ejecución	Implantado y en proceso de revisión para mejorar y/o incluir medidas nuevas.
Impacto de la medida	100% trabajadoras de la entidad conocedoras del plan y sus mejoras, para poder hacer uso de las medidas del mismo.
Observaciones	Con esta medida algunas trabajadoras han adaptado su horario de trabajo para una mejor conciliación.
Recursos empleados	Recursos humanos, técnicos y económicos.
Documentación acreditativa de la medida	<ul style="list-style-type: none">• La Comisión de Igualdad y el órgano de gobierno verifican el desarrollo de esta medida.• Profesionales que han hecho uso del mismo.



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.)	
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	Actuación o medida realizada
Resultados	En el ejercicio 2022, se ha elaborado un protocolo de reuniones.
Proceso de ejecución	La convocatoria de reunión se envía con dos días de antelación con los puntos a tratar y un resumen de los mismos. En la reunión se sigue riguroso orden de los puntos y no se tratan asuntos que no estaban incluidos en el orden del día, a excepción de que todas las asistentes estén de acuerdo.
Impacto de la medida	Trabajadoras más implicadas y con mejor disposición al trabajo. Un equipo técnico con mejor previsión del tiempo.
Observaciones	Mejor rendimiento laboral
Recursos empleados	Recursos humanos, técnicos y económicos
Documentación acreditativa de la medida	La Junta directiva, la Comisión de Igualdad verifica y el equipo técnico 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	Actuación o medida realizada
Resultados	Se ha elaborado un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral. El 100% de la plantilla, personal voluntario permanente, miembros de órgano de gobierno y personal en prácticas son conocedoras del mismo. En 2022 se anexó al protocolo el modelo de denuncia.
Proceso de ejecución	El protocolo ha sido elaborado por dos profesionales y trabajadoras sociales en prácticas; revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad. Se envió a través de email.
Impacto de la medida	100% del personal técnico, 100% miembros del órgano de gobierno, 100% del personal en prácticas y voluntario permanente de la Entidad.
Observaciones	Al conocer la herramienta se puede activar y hacer uso de ella en el momento que se precise.
Recursos empleados	Recursos humanos y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	La Comisión de Igualdad verifica el desarrollo de esta medida.

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	Actuación o medida realizada
Resultados	Se ha designado a una persona responsable, quien forma parte de la Comisión de Igualdad y a su vez del órgano de gobierno.
Proceso de ejecución	El equipo responsable es la Comisión de Igualdad, y la responsable del protocolo, que se encargará de recibir las quejas y sugerencias, estudiar lo sucedido y posteriormente ponerlo en común con la comisión.
Impacto de la medida	100% del personal técnico, 100% miembros del órgano de gobierno, 100% del personal en prácticas y personal voluntario permanente de la entidad, conocedoras del protocolo.
Observaciones	Encargada de recibir la información en primera instancia y ser el hilo conductor de tal información a la hora de reunirse con la Comisión.
Recursos empleados	Recursos humanos y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	La Comisión de Igualdad verifica el desarrollo de esta medida.

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 denuncias presentadas/ resueltas.
Nivel de ejecución	Actuación o medida no realizada
Resultados	100% del personal técnico, 100% miembros del órgano de gobierno, 100% del personal en prácticas y personal voluntario permanente de la entidad, conocedoras del protocolo.



7.3. Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	
Proceso de ejecución	Cuando se contrata nuevo personal, o entre a nuevas alumnas a realizar prácticas, junto al plan de acogida se envía el protocolo anti-acoso.
Impacto de la medida	100% del personal técnico, 100% miembros del órgano de gobierno, 100% del personal en prácticas y personal voluntario permanente de la entidad, concedoras del protocolo.
Observaciones	Todas las personas destinatarias son concedoras de tal medida. Ante cualquier acción de acoso se pondrá en marcha tal protocolo para ordenar, categorizar y situar la acción llevada a cabo.
Recursos empleados	Recursos humanos y técnicos.
Documentación acreditativa de la medida	La Comisión de Igualdad verifica el desarrollo de esta 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	- Nº de cambios realizados. - Tipo de documento modificado. - Tipo de cambios realizados.
Nivel de ejecución	Actuación o medida realizada
Resultados	Se incorpora en el 100% de la documentación (proyectos, memorias, cursos de formación online, ofertas de trabajo, etc.) de la entidad el lenguaje inclusivo.
Proceso de ejecución	El 100% de la plantilla utiliza lenguaje inclusivo en todo tipo de documentación.
Impacto de la medida	Gran impacto. La documentación externa llega a nivel local, autonómico y nacional.



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.

Observaciones	Cuidar el lenguaje en la entidad es una de las principales prioridades. En 2021 y 2022 se impartió un taller de lenguaje inclusivo al que asistieron las trabajadoras, personal voluntario, en prácticas y socias.
Recursos empleados	Recursos humanos y económicos
Documentación acreditativa de la medida	La Comisión de Igualdad, equipo técnico y órgano de gobierno verifican el desarrollo 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.).

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	Actuación o medida realizada
Resultados	Población sensibilizada
Proceso de ejecución	Participó en los diferentes informativos de prensa, en los actos simbólicos, concentración del 8 de marzo y 25 de noviembre.
Impacto de la medida	El impacto se ha dirigido a la ciudadanía y público en general
Observaciones	Seguir dando visibilidad y participación en los diferentes eventos es la máxima de la Asociación.
Recursos empleados	Recursos humanos y económicos



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.).

Documentación acreditativa de la medida	La Comisión de Igualdad, equipo técnico y órgano de gobierno verifican el desarrollo de esta 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	Actuación o medida realizada
Resultados	El 100% de la plantilla, socias, personal en prácticas y personal voluntario son conocedores de la guía, con la posibilidad de hacer uso de la misma como herramienta de trabajo.
Proceso de ejecución	Se utilizan algunos protocolos de referencia, como el del Ministerio de Igualdad, para adaptar y dar forma, así, al de la Asociación. Se implementa en la web y se envía por email
Impacto de la medida	Trabajadoras, socias, personal voluntario, alumnos y alumnas en prácticas, población en general
Observaciones	Herramienta para proporcionar mayor conocimiento e interiorización de determinadas técnicas para la adopción de un lenguaje inclusivo de género.
Recursos empleados	Recursos humanos y técnicos
Documentación acreditativa de la medida	Comisión de igualdad. Equipo técnico. Órgano de gobierno.



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	Actuación o medida realizada
Resultados	Esta entidad cuenta para sus actividades siempre con mujeres que destacan en el tema a tratar, y visibiliza referentes femeninos siempre que se da la ocasión.
Proceso de ejecución	Cuando la Entidad prepara Foros con gran repercusión, se cuenta con mujeres impulsoras del cambio.
Impacto de la medida	Sensibilización de la población en general.
Observaciones	Se muestra a la sociedad dicha sensibilización como motor de cambio y conciencia.
Recursos empleados	Recursos humanos y económicos
Documentación acreditativa de la medida	La Comisión de Igualdad, equipo técnico y órgano de gobierno verifican el desarrollo de esta 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	Actuación o medida realizada
Resultados	La entidad cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que tiene en cuenta las características ergonómicas de cada puesto en cada recurso, y que se actualiza cada anualidad.
Proceso de ejecución	La prevención de riesgos laborales está contratada con una empresa externa que se comunica con una trabajadora experta en la temática.
Observaciones	La Asociación se asegura de tener una plantilla cubierta en el ámbito de la salud
Impacto de la medida	El 100% de las profesionales de la Entidad obtienen beneficio.
Recursos empleados	Recursos económicos y humanos
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	Actuación o medida realizada
Resultados	18 voluntarias informadas (8 componen el órgano de gobierno y 10 voluntarios/as permanentes de la entidad). El resto del personal voluntario (no permanente) es conocedor de su existencia y de la posibilidad de solicitar su envío.
Proceso de ejecución	Enviado por correo electrónico página web
Impacto de la medida	El equipo de voluntariado ha sido informado y tiene acceso al Plan de Igualdad.
Observaciones	El personal voluntario es conocedor de la existencia del plan de igualdad.
Recursos empleados	Recursos humanos, técnicos y económicos
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
Nivel de ejecución	Actuación o medida realizada
Resultados	Se está revisando y actualizando el curso de "Formación online de voluntariado: Un gran y rico potencial humano", formación básica de 35 horas de duración, en el cual se incluirá contenidos sobre igualdad.
Proceso de ejecución	Una trabajadora social, experta en género, actualmente está revisando el curso de formación



10.2 En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.	
	online, donde incluirá un apartado sobre igualdad de género.
Impacto de la medida	Personal voluntario que cursa la formación
Observaciones	Personal voluntario mayor sensibilizado
Recursos empleados	Recursos humanos, técnicos y económicos
Documentación acreditativa de la medida	Personal técnico

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	Actuación o medida realizada
Resultados	Se está revisando el manual de bienvenida del personal voluntario de la entidad.
Proceso de ejecución	Una trabajadora social, experta en género, actualmente está revisando el manual de bienvenida, donde incluirá un apartado sobre igualdad de género.
Impacto de la medida	Personal voluntario que accede a la entidad.
Observaciones	Medidas para la sensibilización de las personas voluntarias
Recursos empleados	Recursos humanos, técnicos y económicos
Documentación acreditativa de la medida	En el Drive en la carpeta de calidad

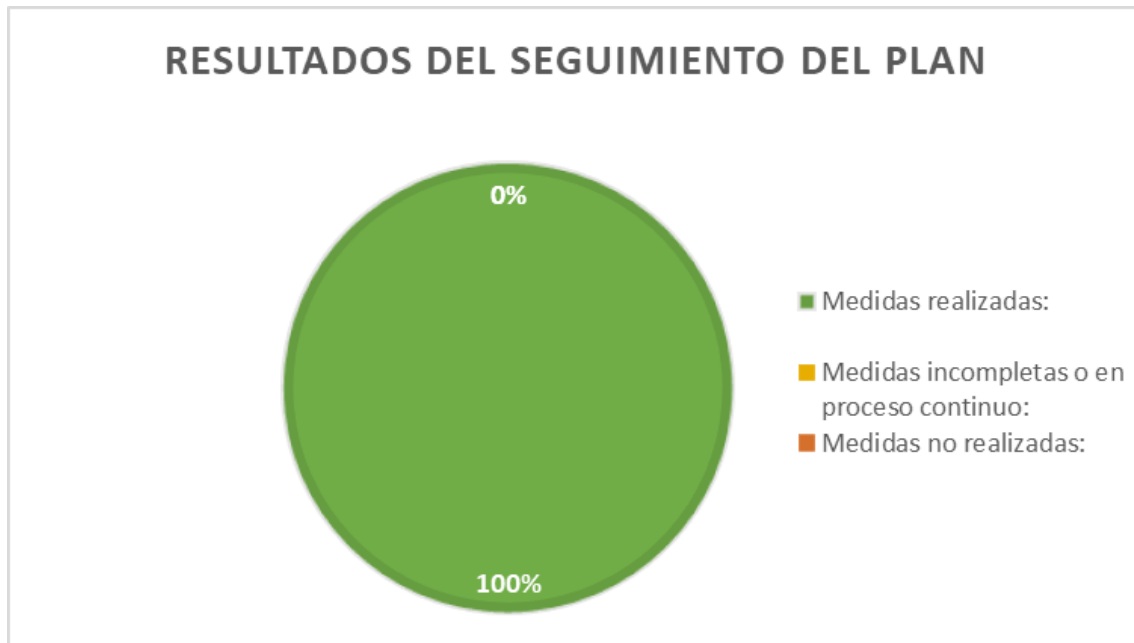


4. Seguimiento y evaluación de resultados

Se ha realizado un análisis cuantitativo tras la realización del sistema de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad en función de los distintos ejes de actuación.

El Plan de Igualdad incluye un total de 26 medidas diseñadas, de las cuales ya se han implementado el 100%.

	Nº	%
Medidas realizadas:	26	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total medidas:	26	100%



Los resultados detallados según los 10 ejes de actuación son los que se muestran a continuación:



EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

	Nº	%
Medidas realizadas:	4	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	4	100%





EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

	Nº	%
Medidas realizadas:	3	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	3	100%



EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL



	Nº	%
Medidas realizadas:	2	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	100%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	2	100%



EJE 4: RETRIBUCIONES



	Nº	%
Medidas realizadas:	1	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	1	100%

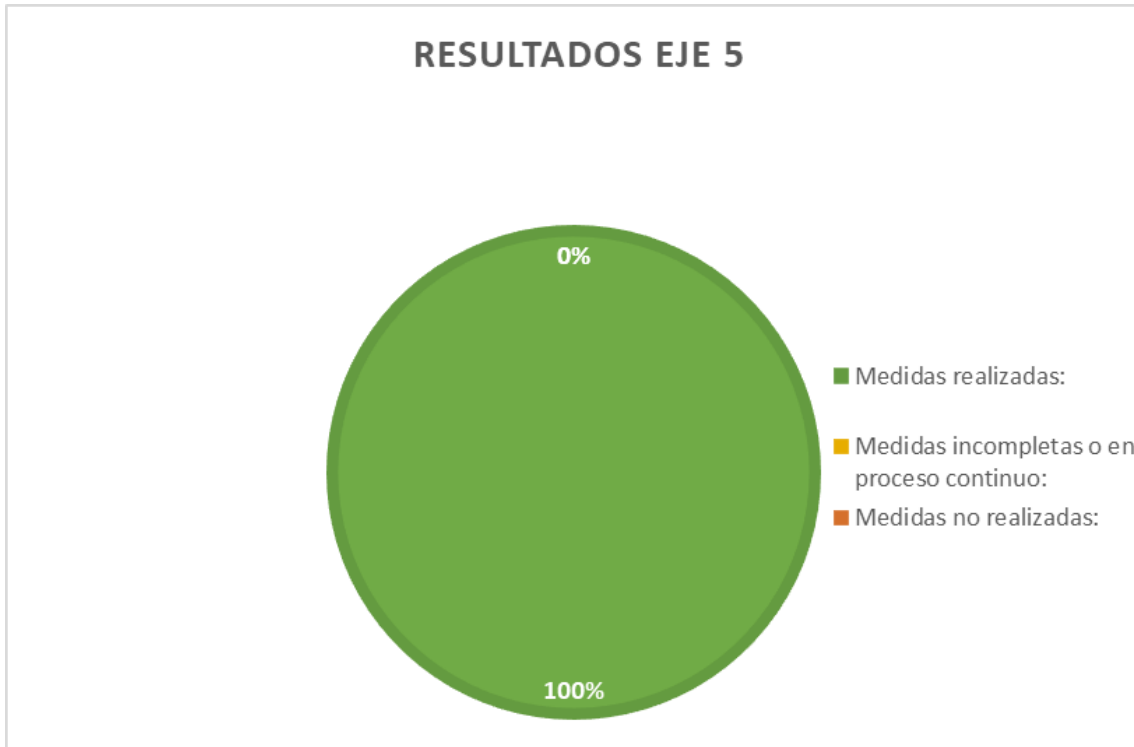


EJE 5: FORMACIÓN

Nº	%
----	---



Medidas realizadas:	2	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	2	100%

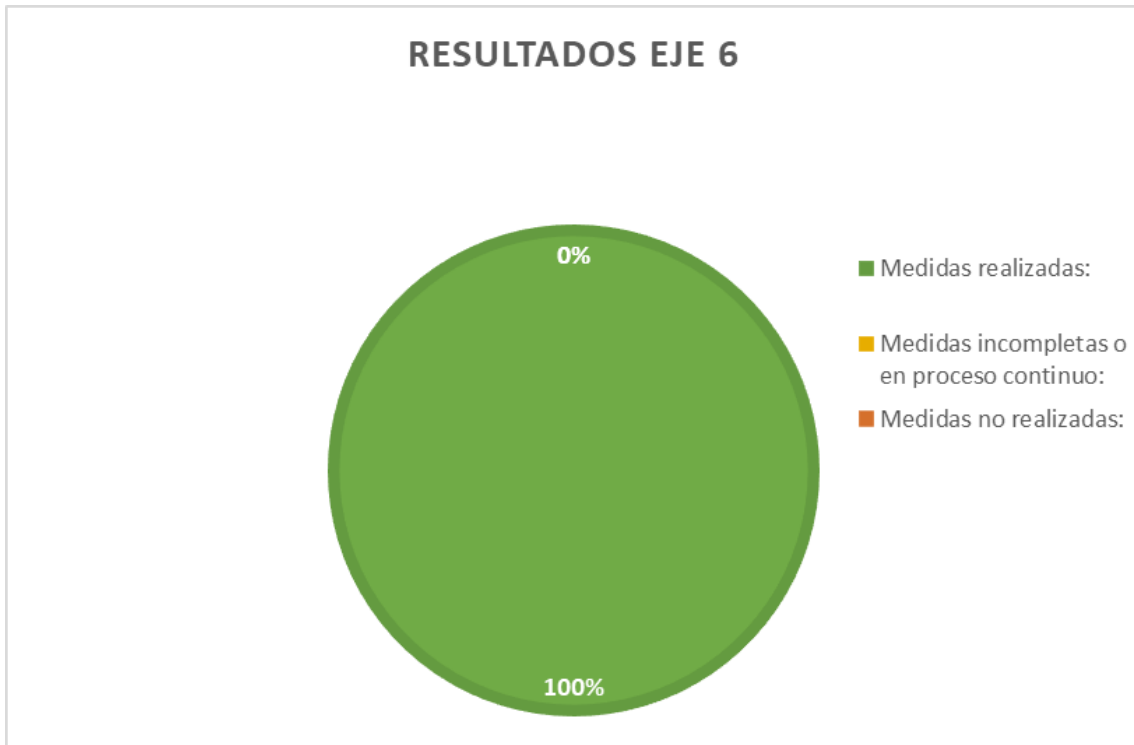


EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	Nº	%
Medidas realizadas:	3	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%

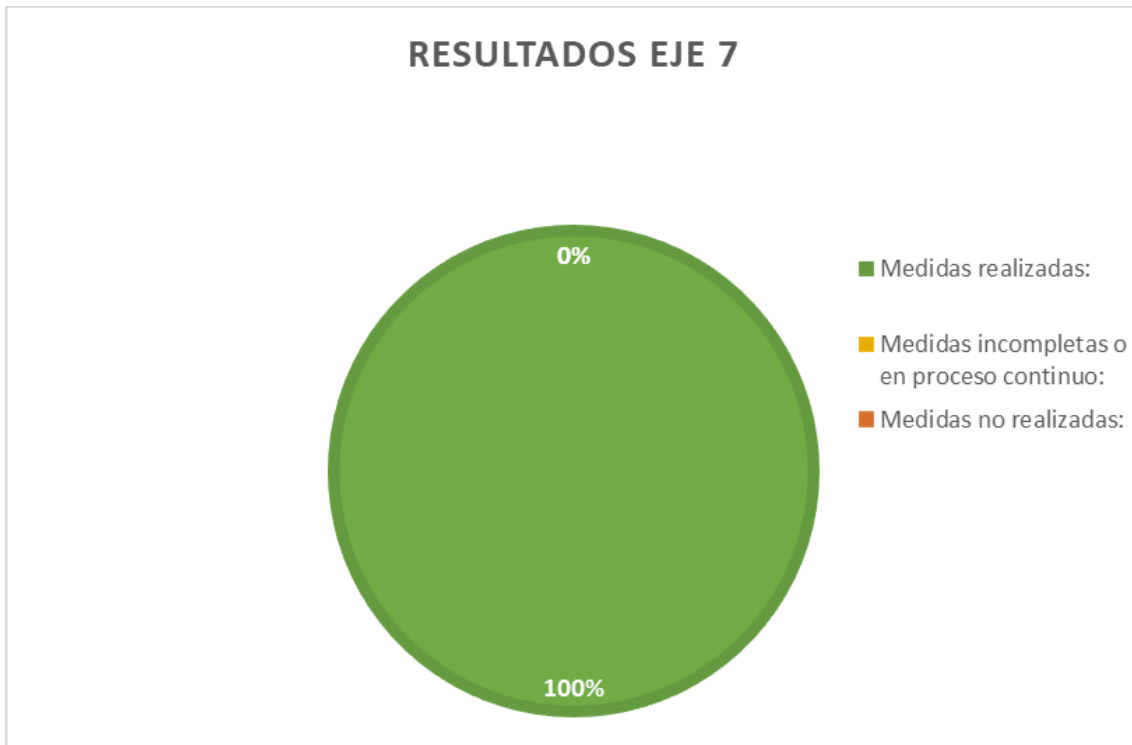


Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	3	100%



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

	Nº	%
Medidas realizadas:	3	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	3	100%

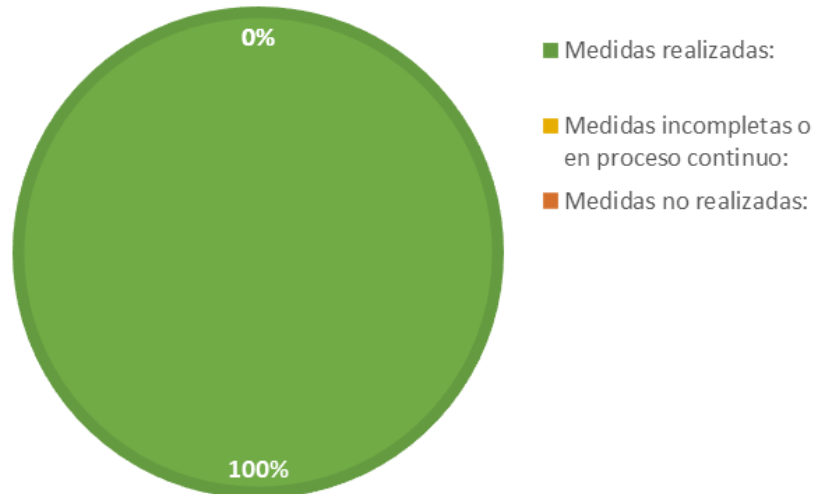


EJE 8: COMUNICACIÓN

	Nº	%
Medidas realizadas:	4	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	4	100%



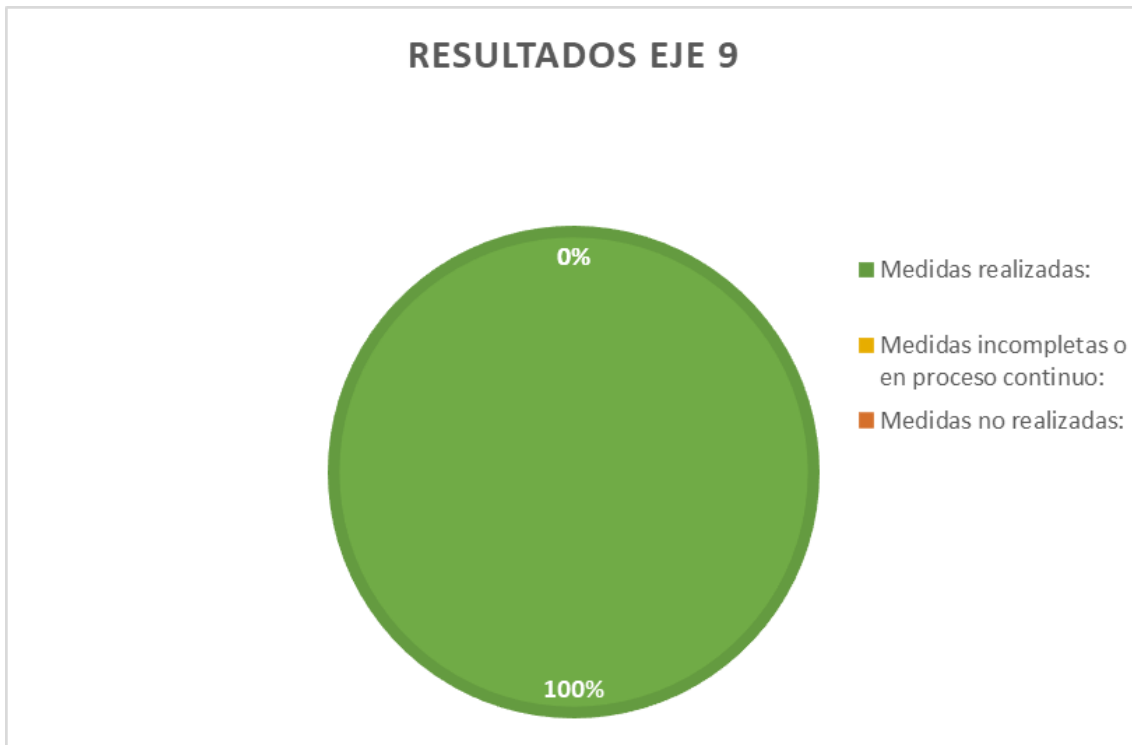
RESULTADOS EJE 8





EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO

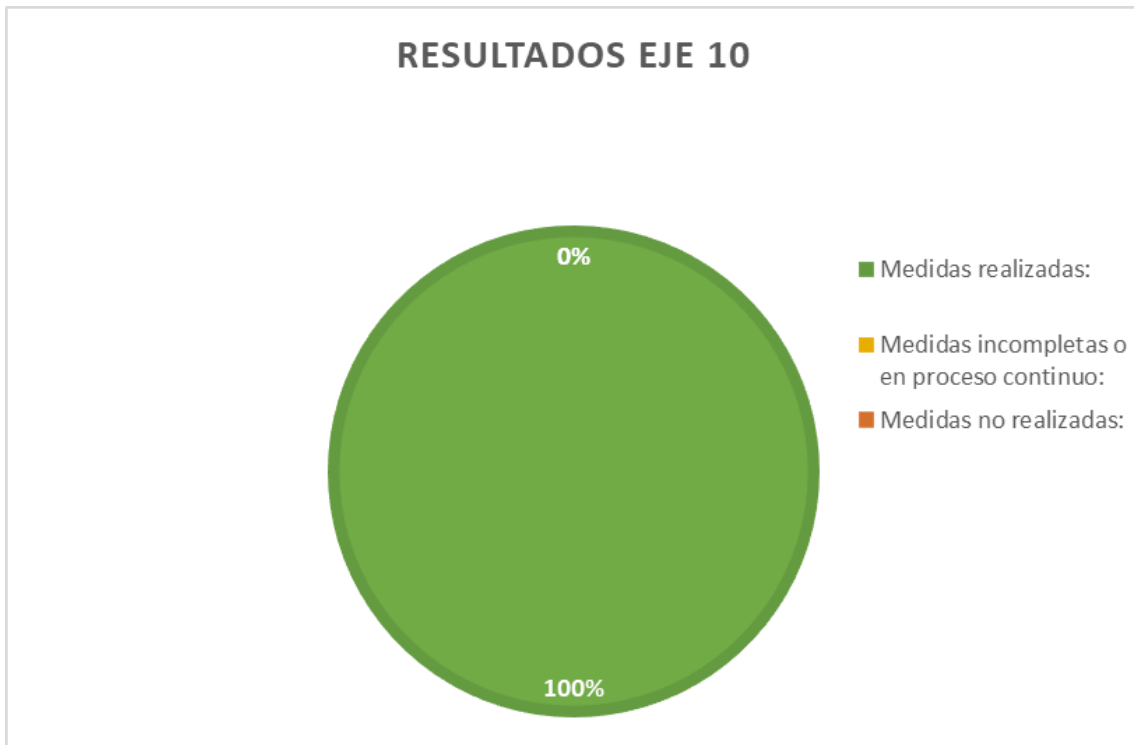
	Nº	%
Medidas realizadas:	1	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	1	100%





EJE 10: VOLUNTARIADO

	Nº	%
Medidas realizadas:	3	100%
Medidas incompletas o en proceso continuo:	0	0%
Medidas no realizadas:	0	0%
Total:	3	100%





5. Seguimiento y 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**: El principal valor de la Entidad es la Igualdad, por lo que con la implantación y seguimiento del Plan se ha conseguido su promoción en: trabajadoras, socias, personal voluntario, en prácticas etc. Se ha garantizado la igualdad de oportunidades en la selección de personal. Se ha eliminado la masculinización o feminización de determinadas categorías profesionales, el 100% de las trabajadoras están formadas en género, se han ampliado y protocolizado medidas dirigidas a poder compatibilizar la vida personal y laboral adaptadas a las realidades de las trabajadoras de la entidad, se ha elaborado e informado a toda la plantilla, personal voluntario permanente y miembros del órgano de gobierno del protocolo antiacoso. En la comunicación interna y externa se utilizan formas no sexistas. Se ha elaborado y puesto en práctica el protocolo de reuniones.
- En **cultura**: Se visibiliza el compromiso de la Entidad con el feminismo y la igualdad de oportunidades, en los proyectos y memorias de los programas que gestiona la organización. En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, en los cursos de formación online y en los talleres que se imparten.
- En la **satisfacción** e implicación de la plantilla: Con las 15 medidas de conciliación implantadas, se ha conseguido: trabajadoras más motivadas e implicadas, mejora de las relaciones laborales, un mayor bienestar, alineación de sus objetivos personales con los de la Asociación. Todo esto repercute en la consecución de mejores resultados y mejores servicios a la comunidad.
- **Formación**: El 100% de la plantilla está formada en perspectiva de género, violencia de género e igualdad de oportunidades. Uno de los fines de la entidad es "*promover y realizar toda clase de actividades encaminadas a erradicar la discriminación que sufren las mujeres y a defender los derechos y la igualdad de oportunidades en materia de formación, salud, economía, conciliación, empleo, poder y toma de decisiones, violencia, educación, medios de comunicación y medioambiente*". La plantilla está en continua formación y reciclaje.



- **Actitud** de la plantilla: Está constituida por profesionales expertas en género e igualdad de oportunidades, por lo cual hay unas actitudes que promueven la ejecución y cumplimiento del Plan de Igualdad.
- En la **Dirección y Mandos Intermedios**: Con la puesta a disposición de las 15 medidas de conciliación, implementadas por el Órgano de Gobierno como gestor de la Entidad, se consigue que las trabajadoras se sientan más implicadas, dando como resultado mejores servicios en sus centros.
- Corrección de las **desigualdades** detectadas: La Comisión de Igualdad ha revisado la tipología de contratos y los tipos de jornada, y se han corregido las desigualdades detectadas.
- Sobre las facilidades de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral: Se ha implantado el sistema de compensación de horas; una trabajadora ha disfrutado de la flexibilidad horaria; se ha implantado 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 laboral con la familiar y personal; se ha concedido una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 2 años; las trabajadoras han podido hacer uso de los días de permiso recogidos en el Plan según las causas. Además, el 100% de la plantilla conoce el Plan de Conciliación de la Vida laboral, personal y familiar a fin de que puedan solicitar cualquiera de las 15 medidas que en el mismo se recogen.

Respecto a las principales **dificultades** que se han observado en la implementación del Plan de Igualdad, la Asociación Simone de Beauvoir destaca que se requiere mucha dedicación, careciendo, en ocasiones, de tiempo suficiente. En los ejercicios 2021, 2022 y 2023 la Comisión de Igualdad repartió el trabajo entre las componentes de la misma, aprobando el trabajo realizado por cada componente posteriormente por la Comisión en su conjunto.

Por otro lado, cabe destacar la concesión del distintivo Óptima Castilla y León a la Asociación a través de un reconocimiento público a la Entidad. Este reconocimiento viene de acuerdo al cumplimiento con las obligaciones vigentes, la adopción voluntaria de políticas destinadas a implementar medidas, procesos de mejora, buenas prácticas en su modelo de gestión, organización de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades



entre mujeres y hombres, y en el ámbito de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La valoración de la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad es positiva, ya que la Entidad cuenta con una plantilla experta en temas de igualdad que se implica en todos los procesos relacionados con la materia. Además, al tratarse de una entidad pequeña, es más fácil favorecer la participación activa de todo el equipo implicado.

La valoración de la Comisión de Igualdad es positiva en cuanto a las dinámicas para la toma de decisiones, la organización o competencias desarrolladas, si bien se aprecian más dificultades en lo que se refiere a la periodicidad de las reuniones.

Por último, cabe mencionar, que, todas las medidas, recursos, personas responsables, temporización y priorización de las mismas se negocian en las reuniones de la Comisión de Igualdad. Para ello, se levanta acta tras la finalización de cada una de las reuniones o actuaciones que puedan implicar algún cambio en las medidas del Plan de Igualdad.



6. Resultados de la encuesta de seguimiento facilitada al equipo de la entidad

No se ha realizado una encuesta específica para medir el grado de satisfacción y las valoraciones de la plantilla con respecto al seguimiento e implantación de las medidas del Plan de Igualdad de la Asociación Simone de Beauvoir.

Al tratarse del tercer informe de seguimiento de la Entidad, se ha realizado un cuestionario de satisfacción laboral dirigido a toda la plantilla, en el que se han recogido preguntas relacionadas con distintos ámbitos organizativos de la entidad.

La encuesta se ha diseñado a través de Microsoft Forms, lo que permite responder de forma anónima a través de un cuestionario autoadministrado, cuyo enlace se ha enviado a todo el equipo para ser cumplimentado de forma online. Han contestado un total de 11 trabajadoras, el 100% de la plantilla.

El cuestionario se ha estructurado en bloques temáticos, incluyendo preguntas cerradas, permitiendo medir la opinión con las siguientes opciones: “Muy en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “De acuerdo” y “Muy de acuerdo”. Finalmente, se han realizado preguntas abiertas.

1º Indica tu opinión en relación a estos aspectos sobre la EMPRESA Y TU PUESTO DE TRABAJO, las trabajadoras valoran estar muy de acuerdo en cuanto:

- trayectoria de la empresa
- funcionamiento y organización
- trabajo de mi área y organización
- funciones y responsabilidades
- desarrollo de habilidades
- recibir información sobre el desempeño del trabajo

2º Aspectos sobre las RESPONSABLES (junta directiva y coordinadoras), las trabajadoras consideran estar muy de acuerdo con:

- que las responsables demuestran un gran conocimiento de sus funciones.
- solucionan los problemas de forma eficaz.
- delegan eficazmente funciones de responsabilidad.
- toman decisiones con la participación del resto del equipo.
- las responsables mantienen informadas a las trabajadoras sobre asuntos que afectan a mi trabajo



3º en cuanto a la valoración en escala del 1 al 10 sobre el nivel de satisfacción de las trabajadoras, la mayor parte de las encuestadas refiere estar de acuerdo, en cuanto a la escala numérica, con su categoría profesional, jornada laboral, horario, espacio físico, recursos materiales, recursos personales, flexibilidad, retribuciones, y carga laboral.

4º pregunta abierta en cuanto qué mejoras pueden implementarse. Las trabajadoras refieren como necesidad un mayor continuidad del personal y mayor personal, revisión de las tareas encomendadas según la categoría profesional, así como una mejor comunicación en cuanto a nuevos proyectos de la visibilidad a la sociedad que tiene la Asociación, así como nuevas mejoras técnicas en puestos de trabajo.

5º en cuanto a la pregunta sobre la eficacia del Plan de Igualdad implementado por la asociación, las trabajadoras están completamente satisfechas con el mismo.

6º en la misma línea, y siguiendo con la eficacia del Plan de Igualdad, como respuestas abiertas las trabajadoras refieren como una medida necesaria y eficaz para la Asociación generando derechos a las trabajadoras y una posible conciliación.

7º siguiendo con la eficacia, las trabajadoras refieren que las novedades que se vayan implementando son totalmente necesarias.

8º esta pregunta expresa la opinión en relación a estos aspectos sobre el ambiente de trabajo que consideran tener las trabajadoras de la Asociación, estando muy de acuerdo en los ítems de relación de las compañeras, trabajo de colaboración entre ellas, sentirse parte del equipo de trabajo, facilidad a la hora de expresar las opiniones. Algunas de las encuestadas refieren sentir situaciones de estrés laboral.

9º Se indica la opinión en relación a estos aspectos sobre comunicación y coordinación, las trabajadoras alegan que las condiciones de trabajo son seguras, así como las instalaciones para desempeñar sus funciones, condiciones ambientales, y recursos técnicos.

10º en cuanto a la formación, consideran estar de acuerdo y muy de acuerdo sobre la formación para desempeñar funciones en su puesto de trabajo, en cuanto a la implantación de novedades formativas, la utilidad que tiene el plan de formación de la Asociación, así como el las necesidades e inquietudes formativas para que las trabajadoras puedan desempeñar su labor.



10º en cuanto a la pregunta de necesidades de formación para el correcto desarrollo de tu puesto de trabajo, las trabajadoras han respondido de forma abierta, haciendo referencia a necesidades de formación en extranjería, prestaciones y nuevas tecnologías de la información.

11º en la línea de posibles mejoras, las trabajadoras consideran necesaria la mejora en la calidad de los servicios que se prestan, consideran que las responsables se implican en iniciativas para mejoras. Las trabajadoras detectan necesidades de mejora en sus puestos de trabajo, se tienen en cuenta sus opiniones en cuanto a las posibles mejoras, y tienen sentimiento de pertenencia grupal en cuanto a éxitos y fracasos en el ámbito laboral.

12º en relación sobre aspectos de motivación y reconocimiento, las trabajadoras consideran estar muy a de acuerdo en cuanto a la motivación para el desarrollo de su trabajo, reconocimiento de las tareas y mejoras que hacen, sienten gran satisfacción por el reconocimiento que recibe la Asociación y satisfacción laboral por trabajar en ella.

11º en cuanto a las sugerencias de mejora, las trabajadoras indican como respuestas abiertas, reconocimiento de otras profesionales involucradas, y aspectos técnicos mobiliarios, así como un buen ambiente laboral.



7. Conclusiones

Con el presente seguimiento y evaluación final, se puede vislumbrar cómo la Asociación da cierre con el **100% del cumplimiento de cada una de las 26 medidas planificadas y elaboración de sus correspondientes ejes.**

La Asociación quiere seguir detectando nuevas necesidades, tanto a nivel interno de la Entidad en cuanto al sistema organizativo y de trabajo, así como de sus trabajadoras; el abordaje de nuevos campos de trabajo como una sociedad en constante evolución y cambio. Esto configura nuevos retos a los que la Asociación trata de reflejar en líneas de adaptación mediante la reflexión interprofesional y la coordinación de las trabajadoras. Detectar estas nuevas necesidades pueden advertirse mediante la observación de la práctica profesional y su consiguiente intervención, así como el desarrollo de nuevos planes de formación y de nuevas iniciativas. Se trata de un trabajo en red para la prevención de determinadas situaciones o ámbitos donde abordar todas las cuestiones que influyen en la perspectiva de género, así como de intervención en crisis, con modelos psicodinámicos o de gestión de casos. Para ello, todo esto se configura como intervenciones individualizadas, colectivas o grupales y de forma comunitaria.

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 casi la mitad de las medidas durante el periodo analizado de vigencia del mismo 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.