

II PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2025-2028

ASOCIACIÓN LEONESA
SIMONE DE BEAUVOIR



Índice

I. Introducción. -	3
II. Declaración de intenciones. –	4
III. Ámbito de aplicación. -	5
IV. Vigencia. -	6
V. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el Plan de Igualdad. -	6
VI. Ejes de actuación. -	12
VII. Objetivos del Plan de Igualdad. -	12
VIII. 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 de talento y promoción profesional	17
EJE 4: Retribuciones	18
EJE 5: Formación	19
EJE 8: Comunicación	22
EJE 10: Voluntariado	24
IX. Calendario	25
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD	25
EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	27
EJE 9: SALUD LABORAL	33
EJE 10: VOLUNTARIADO	34
X. Comisión Negociadora del Plan. -	35
XI. Seguimiento y evaluación. -	35
XII Procedimiento de modificación	37



I. Introducción. -

La *Asociación Leonesa Simone de Beauvoir* trabaja desde 1987 por la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y por la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres y sus hijas e hijos a cargo.

En 2020 elabora y aprueba el **I Plan de Igualdad** de la Entidad, con fijación de los objetivos de igualdad a alcanzar, aplicándolos tal y como corresponde a la Ley 3/2007 del 22 de marzo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la cual en el art. 46 recoge, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, que se define como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la entidad / empresa u organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”. Por tanto, en el I Plan de Igualdad se fijaron los objetivos a alcanzar, estrategias y medidas con la finalidad de conseguir una igualdad real y efectiva.

En el presente **Plan de Igualdad** se elabora y aprueba, con el objeto y deseo de seguir mejorando, aquellas políticas y acciones que hagan referencia a los procesos de selección, contratación, formación, promoción profesional, retribución, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, y la prevención de todo tipo de acoso en cumplimiento de lo dispuesto por el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se ha consensuado, mediante el debido proceso de negociación, con la Representación de la “Central Sindical Independiente y de Funcionarios” (CSIF) y la representación del órgano de gobierno y personal técnico de la entidad.



El Plan lleva aparejado un programa de evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como evaluar los resultados obtenidos.

II. Declaración de intenciones. –

La *Asociación Leonesa Simone de Beauvoir* adquiere el compromiso de crear y aprobar el **II Plan de Igualdad** en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

De acuerdo con la definición que establece en el art. 3, de dicha Ley Orgánica, *“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento y cuidado del menor, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*. Para contribuir a la necesaria conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, la asociación materializa su compromiso con la implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se mantienen y revisan periódicamente para que la **conciliación** se convierta en un factor regulador del bienestar laboral.

Con la implantación del presente **Plan de Igualdad** se contribuye a alcanzar los siguientes **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030**:

El Objetivo 5 “Igualdad de Género” que busca alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el mundo a nivel laboral, social, político y económico y acabar con la discriminación por motivo de género.

Realizar un plan de igualdad, mejorar las condiciones laborales de las mujeres y elaborar planes de conciliación son acciones que promueven la consecución de este objetivo, así como todo el trabajo que desarrolla la entidad en la prevención y sensibilización de las distintas formas de violencia de género, y la atención integral a mujeres víctimas de VG.



Esta entidad como herramienta conceptual para mostrar las diferencias entre mujeres y hombres emplea **la perspectiva feminista**, que es una categoría de análisis derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida que ayuda a comprender tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos y roles asignados en función del sexo y que socializa de forma diferente a mujeres y hombres. Este enfoque permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres.

- **El Objetivo 3 “Salud y bienestar”** que pretende mejorar la salud y el bienestar de la población para reducir la mortalidad y el número de enfermedades. Promocionar salud laboral a las personas de la plantilla con la inclusión de una perspectiva feminista.

Lo descrito ayuda también a la consecución de otros ODS más amplios, como son el **Objetivo 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”** y el **Objetivo 10 “Reducción de las desigualdades”**.

III. Ámbito de aplicación. -

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la *Asociación Leonesa Simone de Beauvoir*, que preste servicios en los centros que se citan a continuación sitos en la capital de León:

- Centro de Atención Integral para mujeres víctimas de violencia machista
- Centro de Acogida para Mujeres víctimas de violencia de género y sus dependientes a cargo.
- Centro de Día e intervención para Menores.



IV. Vigencia. -

El presente Plan tiene una vigencia de cuatro años, que comenzará el 1 de enero de 2025 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2028, entendiéndose prorrogado, de año en año, mientras que no medie denuncia ninguna de las partes.

La denuncia deberá realizarse al menos con cuatro meses de antelación al término de la vigencia o prórroga en curso, por escrito dirigido a la otra parte.

Una vez denunciado el presente Plan, se entenderá prorrogada la vigencia del mismo en tanto no se apruebe uno nuevo.

V. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el Plan de Igualdad. -



Datos de personal

La **plantilla** de la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir está completamente feminizada, ya que sus 11 profesionales son mujeres.



Tipo de contrato

En la Asociación conviven cinco modalidades distintas de **contratación**: *Indefinido a tiempo parcial, indefinido a tiempo completo, fijo discontinuo, temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial.*

El **36%** de las trabajadoras poseen un *contrato indefinido a tiempo parcial*, el **27%** tienen un *contrato indefinido a tiempo completo* y el **9%** esta como *personal fijo discontinuo*.

El **18%** posee un *contrato temporal a tiempo parcial* y **9%** un contrato temporal a jornada completa.



Tiempo de trabajo

En relación a la **jornada laboral**, un **45%** de las empleadas trabajan *de 26 a 30 horas*, mientras que un **36%** posee una jornada *de 36 a 40 horas*.

Un **9%** trabajaría *de 21 a 25 horas* y el otro **9%** restante *menos de 10 horas*.



Antigüedad

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir presenta diferentes **niveles de antigüedad** en sus 11 trabajadoras.

Así, un **18%** de trabajadoras acumula una antigüedad de más de 20 años, un **18%** de 10 a 20 años, un **27%** de 5 a 10 años.

Encontrando en un **18%** en las franjas de *menos de 6 meses* y también *de 1 a 3 años*.



Estudios

El **73%** de la plantilla de Asociación Leonesa Simone de Beauvoir tiene **estudios universitarios**, mientras que el **27%** restante tiene estudios *secundarios*.



Niveles jerárquicos y departamentos

Nivel jerárquico:

En la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir existen 5 **niveles jerárquicos**: *directora, coordinadora, técnicas, encargada y auxiliares*.

El **9%** de las trabajadoras ocupa el puesto de dirección, coordinación y encargada respectivamente en los mismos porcentajes, mientras que el **54%** son técnicas con atención directa.

El **18%** de la plantilla ocupa el puesto de auxiliares.



Selección

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir cuenta con un **proceso sistematizado de selección de personal**.

Para la incorporación de nuevas personas trabajadoras se rigen principalmente por la concesión de proyectos, así como por las sustituciones temporales que surgieran



sobre la plantilla actual.

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, criba curricular y la entrevista.

Entre las **características** que se valoran en la Asociación para incorporarse a la misma están, además de las capacidades técnicas, los conocimientos teórico-prácticos sobre la temática en igualdad y las violencias machistas el *Modelo Objetivo Violencia Cero de la Junta de Castilla y León*

Se valora también el que exista cierta afinidad con el ideario de la Asociación.

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir cuenta con un **Plan de Formación** específico diseñado por el equipo motor del plan de calidad.

Dicho Plan se nutre de aquella formación que se pueda recibir a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDÆ), que podrán acceder todas las empresas y trabajadores/as que coticen por formación profesional, mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social, una vez realizada la formación.

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 formaciones 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**.



Formación



Promoción

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



Política salarial. Auditoría retributiva

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*.

En relación a la **distribución de la plantilla por bandas salariales**, y según *el salario bruto mensual sin incentivos*, el 55% de las empleadas se encuentra entre 1.801€ y 2.100€.

El 45% se encuentra entre los tramos de 1.201€ y 1.500€.

La auditoría retributiva. - Periodicidad: tiene como vigencia el mismo periodo temporal que el 2º Plan de Igualdad de la entidad, durante el período 2025-2028.

Se observa ausencia de discriminación en los salarios del equipo humano de la entidad.

La entidad no aplica diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales.

Los salarios se corresponden al IV convenio colectivo del personal laboral de la administración del estado.

La auditoría refleja la necesidad de Establecer nuevo acuerdo salarial a la categoría profesional de "Auxiliar técnica educativa (conforme a la puntuación de la VPT).



Ordenación del tiempo de trabajo y

Las **medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal** existentes en la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir son la flexibilidad de horarios, jornada intensiva en verano, adaptación de la jornada, reducción de jornada, permisos especiales y mejoras en



conciliación	los diferentes tipos de excedencias.
Comunicación	Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir son principalmente las reuniones de equipo, correo electrónico, telefonía, cuadernos de incidencias y las presentaciones a la plantilla. A nivel externo, la Entidad ha realizado campañas informativas relacionadas con la igualdad de oportunidades, y especialmente, vinculadas a la visibilización y denuncia de la violencia de género y del acoso sexual
Política Social	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.
Prevención del acoso sexual	La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y por razón de sexo en el entorno laboral del que no se ha hecho uso hasta el momento.
Riesgos laborales y salud laboral	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.
Voluntariado	Las personas voluntarias de la entidad juegan un papel principal, debido a que sus órganos de gobierno están formados por voluntariado, además de las personas que apoyan a los programas. Respecto a su pertenencia y dedicación en la Asociación, en el caso de los/as voluntarios/as, 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/os **voluntarias/os**, un 91,7% dedica menos de 8 horas al mes y el 8,3% restante entre 8 y 16 horas mensuales.

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.

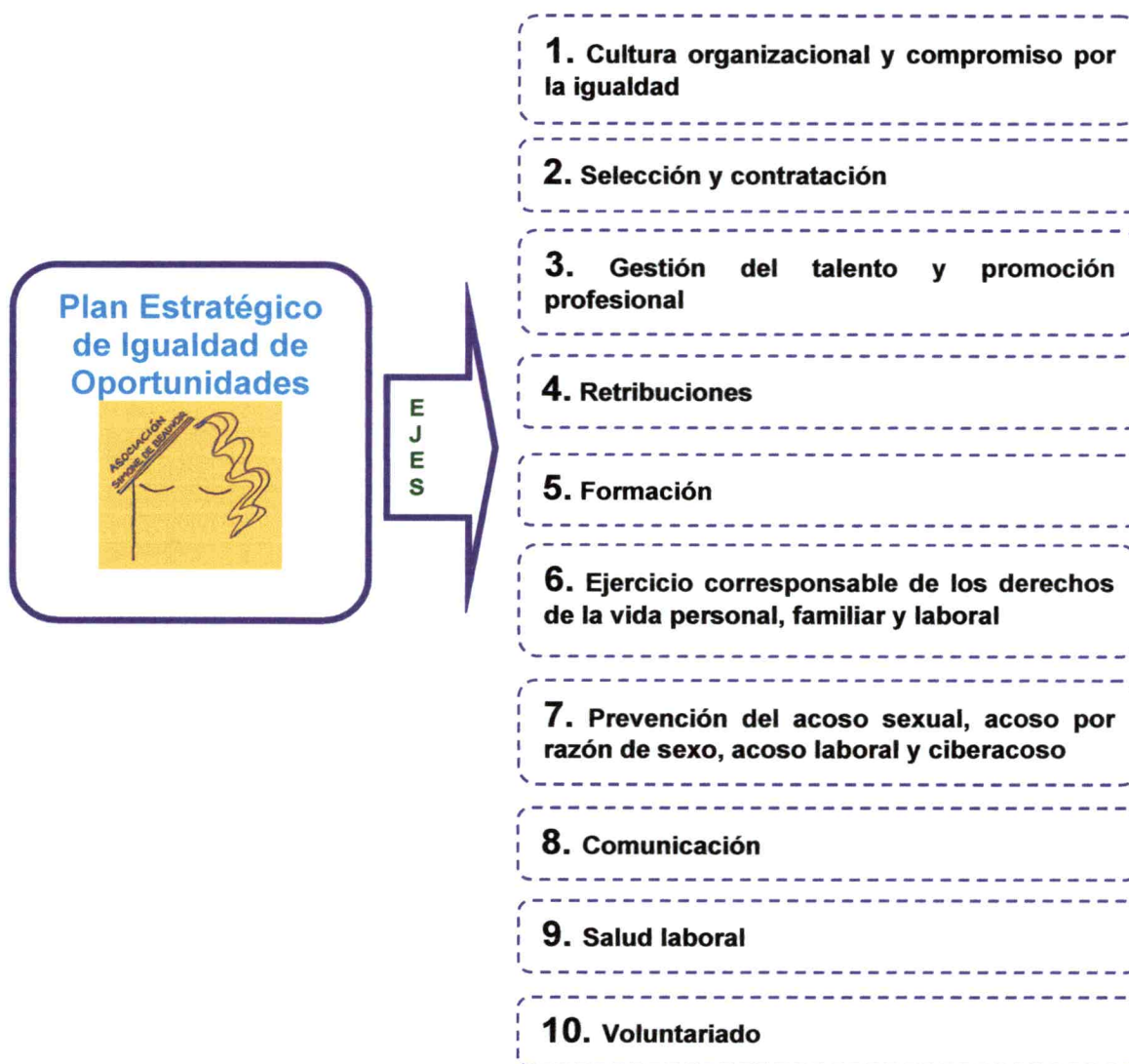
En el caso del voluntariado, el 80% lleva de 5 a 10 años en la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir y el 20% restante de 6 meses a un año.



VI. Ejes de actuación. -

El Principio de Igualdad de las personas empleadas 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:





VII. 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 creando lazos colaborativos con otros agentes sociales en todo el territorio, en especial, con la ciudad de León y su provincia.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Garantizar el Principio de Igualdad en los procedimientos de acceso.

3. Gestión del talento y promoción profesional:

Objetivo: Revisar y sistematizar con perspectiva feminista los procesos de promoción a fin de permitir identificar, prevenir y corregir las desigualdades.

4. Retribuciones:

Objetivo: Asegurar la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades: igual retribución por el mismo trabajo.

5. Formación:

Objetivo: Incorporar la perspectiva feminista en la estructura y en los proyectos que se desarrollan desde la Entidad a través de la formación de las personas trabajadoras.



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, acoso por razón de sexo, acoso laboral y ciberacoso:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, laboral y ciberacoso en la Entidad difundiendo mecanismos de actuación adecuados

8. Comunicación:

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

9. Salud laboral:

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

10. Voluntariado:

Objetivo: Promocionar la igualdad entre las personas voluntarias que participan en la Entidad.



VIII. 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.
OBJETIVO	Visibilizar el compromiso de la Entidad con el feminismo y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres creando lazos colaborativos con otros agentes sociales en todo el territorio, en especial, con la ciudad de León y su provincia.

	MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la Entidad el II Plan de Igualdad (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado, etc.).	Junta Directiva Comisión de seguimiento y evaluación	Humanos	- 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 II Plan de Igualdad en la memoria final de la Entidad.	Comisión de seguimiento y evaluación Equipo técnico	Humanos	- 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 seguimiento y evaluación Equipo técnico	Humanos	- 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 oportunidades, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades/ pymes (Pequeñas y medianas empresas).	Junta Directiva Equipo Técnico Comisión de seguimiento y evaluación	Humanos Económicos	- Nº de eventos a los que se ha asistido y contenido de los mismos. - Nº de personas desagregada por sexos que participan desde la Entidad en cada actividad. - Documento colaborativo que refleje directrices en cooperación con el compromiso en igualdad.



EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Redefinir los procesos de selección y contratación, estandarizando los procesos.		
OBJETIVO	Garantizar el Principio de igualdad en los procedimientos de acceso.		

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Revisión del proceso de selección, incorporando el ppio de igualdad y no discriminación al modelo y a la documentación.	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos	- Proceso revisado/actualizado - Herramientas diseñadas: entrevista, ítems, factores formativos a tener en cuenta.
2.2	Continuar evitando el lenguaje sexista en la redacción de ofertas laborales	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Nº de procesos de selección donde se ha utilizado el lenguaje inclusivo.
2.3	Seguir incorporando como requisito "deseable" en la oferta de empleo formación en igualdad de oportunidades y en violencias machistas	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Nº de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas incorporaciones con formación y/o sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres.
2.4	Incluir la perspectiva feminista en las entrevistas de trabajo, con preguntas que exploren la sensibilización de la persona candidata en temas de igualdad.	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Nº de entrevistas en las que se han incorporado preguntas sobre igualdad entre mujeres y hombres. - Evaluación de las respuestas por parte de quienes realicen las entrevistas. - % de personas candidatas seleccionadas con alta sensibilización en igualdad.
2.5	Establecer criterios de evaluación estandarizados para evitar sesgos relacionados con la edad, trayectoria profesional u otros factores, asegurando una selección objetiva.	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Nivel de satisfacción de las personas evaluadoras respecto a la claridad y efectividad de los criterios estandarizados. - % de personas candidatas seleccionadas bajo los nuevos criterios.



EJE 3: Gestión de 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		Revisar y sistematizar con perspectiva feminista los procesos de promoción a fin de permitir identificar, prevenir y corregir las desigualdades.			
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 feminista	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo técnico	Humanos	- Nº de reuniones de evaluación realizadas. - Propuestas recogidas. - Cuestionarios de satisfacción	
3.2	Ofertar nuevas vacantes dando prioridad al personal que desarrolla una actividad de voluntariado en la asociación o a personal que ha desarrollado prácticas en cuanto al perfil formativo/profesional	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo técnico	Humanos	- Nº de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y/o que ha realizado prácticas.	
3.3	Acompañar a las personas trabajadoras en su desarrollo profesional dentro de la entidad.	Equipo Técnico	Humanos	- Nº de profesionales participantes en el acompañamiento - Evaluación de la satisfacción de las/os participantes - Impacto en la promoción y desarrollo profesional de las/os participantes.	
3.4	Asegurar que la discapacidad no sea motivo de discriminación en los procesos de promoción, garantizando la igualdad de oportunidades para todo el personal.	Comisión de seguimiento y evaluación. Junta Directiva Equipo Técnico	Humanos	- Existencia de adaptaciones en los procesos de promoción - Porcentaje de personas con discapacidad que participan en procesos de promoción interna	



EJE 4: Retribuciones

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Asegurar la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades: Igual retribución por el mismo trabajo.

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 personas trabajadoras. Plantear acciones correctoras si fuera necesario.	Comisión de seguimiento y evaluación Comité de retribuciones Junta Directiva	Humanos	- 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.
4.2 Elaborar anualmente el registro retributivo.	Técnica de gestión Comisión de seguimiento y evaluación	Humanos	- Registro retributivo elaborado anualmente.
4.3 Revisión anual de la valoración de los puestos de trabajo.	Técnica de gestión Comisión de seguimiento y evaluación Órgano de gobierno	Humanos	- Valoración de puestos de trabajo actualizada anualmente.
4.4 Realizar y publicar la Auditoría retributiva.	Comité de retribuciones Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos	- auditoría retributiva realizada anualmente - auditoría retributiva publica en la página web
4.5 Establecer un comité de retribuciones para revisar y ajustar las diferencias detectadas en la auditoría retributiva de manera continua.	Comité de retribuciones Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos Económicos	- Nº de reuniones del comité de retribuciones. - Nº de recomendaciones de ajuste salarial emitidas por el comité. - % de recomendaciones implementadas



EJE 5: Formación

ACCIÓN	Seguir promocionando la formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y de todas las personas que colaboran en la Entidad.			
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva feminista en la estructura y en los proyectos que se desarrollan desde la Entidad a través de la formación de las personas trabajadoras.			
	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Proporcionar cursos y talleres de formación en igualdad de Oportunidades, violencias machistas, coeducación, corresponsabilidad, etc. a toda la plantilla, prioritariamente a los/as profesionales de nueva incorporación, reservando plazas formativas para personas voluntarias y motivando la participación de toda la Junta Directiva.	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo técnico	Humanos Económicos	- Nº de cursos y talleres de formación ofertados - Nº de cursos y talleres de formación realizados. - Cuestionarios de necesidades formativas recogidos - Programación anual de acciones formativas. - Cuestionarios de satisfacción.
5.2	Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso de lenguaje inclusivo a todo/a profesional de nueva incorporación	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo técnico	Humanos Económicos	- Nº de profesionales de nueva incorporación formadas.
5.3	Ofrecer formación especializada para personas en roles de liderazgo	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo técnico	Humanos Económicos	- Nº de formaciones especializadas para roles de liderazgo realizadas. - Nº de personas que han completado 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	Mantener el grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades de conciliación de la plantilla y ajustar las estrategias de la Entidad a las mismas.	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo técnico	Humanos	- Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de participantes - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.	
6.2	Revisión, actualización y ampliación de medidas del Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos Económicos	- Nº de revisiones y actualizaciones realizadas - Nº de nuevas medidas incorporadas.	
6.3	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, cumplir (protocolo de reuniones) con las 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.)	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva Equipo técnico	Humanos	- Nº de reuniones en las que se ha utilizado el protocolo. - Nº de reuniones en el que se ha cumplido el protocolo.	
6.4	Actualización y mejora de las estrategias de seguimiento del Plan de Conciliación: clasificación de la recogida de carácter voluntario de información acerca de las situaciones familiares con mayor incidencia en materia de conciliación.	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos	- Documento voluntario sobre situaciones sociales/personales.	

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

ACCIÓN	Actualizar/ difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, laboral y ciberacoso en la Entidad difundiendo mecanismos de actuación adecuados.

	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Actualizar el protocolo de Acoso sexual, por razón de sexo, laboral y ciberacoso elaborado en 2021 e ir implementando nuevas medidas legislativas que vayan actualizándose.	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos	- Documento de protocolo actualizado. - Nº de actualizaciones legislativas realizadas.
7.2	Difusión interna del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo siguiendo los canales de la Entidad, incluyendo a los voluntarios/as y personal en prácticas.	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.
7.3	Formación para prevenir y detectar situaciones de Acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ciberacoso.	Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos	- Nº de formaciones ofertadas - Nº de trabajadoras, personal voluntario o en prácticas formado
7.4	Establecer un canal de comunicación confidencial y accesible para la recepción de quejas y denuncias sobre acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral.	Comisión instructora Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos	- Canal de comunicación implementado. - Nº de personas que han utilizado el canal. - Evaluación de la efectividad y confidencialidad del canal por parte de las personas usuarias.
7.5	Designar a un/una profesional de confianza, conocida por toda la plantilla, para ofrecer apoyo en situaciones de posible acoso.	Comisión instructora Comisión de seguimiento y evaluación Junta Directiva	Humanos	- Profesional de confianza seleccionada - Nº de acompañamientos realizados por la profesional de confianza. - Nº de valoraciones realizadas.



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 seguimiento y evaluación. Junta Directiva	Humanos	- Nº de cambios realizados. - Tipo de documento modificado.	
8.2	Facilitar al personal técnico, voluntariado y personal en prácticas de nueva incorporación la Guía de Comunicación Inclusiva de la entidad para que la ponga en práctica.	Equipo técnico Comisión de seguimiento y evaluación.	Humanos	- Nº de personas a las que difundimos la guía	
8.3	Incorporar una sección fija en la página web de la Entidad dedicada a las iniciativas promovidas por la misma.	Equipo técnico Comisión de seguimiento y evaluación. Junta Directiva	Humanos	- Nº de iniciativas publicadas en la página web de la entidad. - Nº de interacciones con la sección específica.	
8.4	Realizar seguimiento con el cuestionario de satisfacción anual	Equipo técnico Comisión de seguimiento y evaluación. Junta Directiva	Humanos Económicos	- Resultados del seguimiento anual.	



EJE 9: Salud laboral

ACCIÓN	Incorporar la perspectiva feminista en el análisis y establecimiento de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como en la prevención de riesgos laborales.
OBJETIVO	Aplicar la perspectiva feminista en la prevención de riesgos laborales.

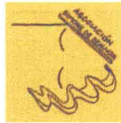
	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1	Actualizar Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras.	Responsable en prevención de riesgos laborales. Comisión de seguimiento y evaluación. Junta Directiva	Humanos Económicos	- Plan de Prevención de Riesgos con perspectiva feminista actualizado.
9.2	Salvaguardar la salud de las trabajadoras en el desarrollo de sus funciones laborales según su categoría profesional.	Responsable en prevención de riesgos laborales. Comisión de seguimiento y evaluación. Junta Directiva	Humanos Económicos	- Encuestas a las trabajadoras sobre el funcionamiento de diferentes aspectos relacionados con las diferentes áreas de trabajo.
9.3	Adaptar los puestos de trabajo para atender las necesidades específicas relacionadas con cualquier circunstancia que afecte principalmente a las trabajadoras.	Responsable en prevención de riesgos laborales. Comisión de seguimiento y evaluación. Junta Directiva	Humanos Económicos	- Nº de puestos de trabajo adaptados.



EJE 10: Voluntariado

ACCIÓN	Informar y sensibilizar a las personas voluntarias sobre igualdad de oportunidades
OBJETIVO	Promocionar la igualdad 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 II Plan Igualdad de la Entidad y de la actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y el lugar donde pueden consultar su contenido completo	Comisión de seguimiento y evaluación Equipo Técnico	Humanos	- Nº de personas voluntarias informadas.
10.2 Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades, violencias machistas y en el uso no sexista del lenguaje a todo el personal voluntario	Comisión de seguimiento y evaluación Equipo Técnico	Humanos Económicos	- Nº de formaciones ofertadas. - Nº de personas voluntarias que asisten a las formaciones. - Nivel de satisfacción de las personas que acuden a los cursos.



IX. Calendario

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

1.1	Poner a disposición de todas las personas de la Entidad el II Plan de Igualdad (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado, etc.).																
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del II 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 oportunidades, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades/ pymes (Pequeñas y medianas empresas).																



EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
2.1	Revisión del proceso de selección, incorporando el ppio de igualdad y no discriminación al modelo y a la documentación.																
2.2	Continuar evitando el lenguaje sexista en la redacción de ofertas laborales																
2.3	Seguir incorporando como requisito “deseable” en la oferta de empleo formación en igualdad de oportunidades y en violencias machistas																
2.4	Incluir la perspectiva feminista en las entrevistas de trabajo, con preguntas que exploren la sensibilización de la persona candidata en temas de igualdad.																
2.5	Establecer criterios de evaluación estandarizados para evitar sesgos relacionados con la edad, trayectoria profesional u otros factores, asegurando una selección objetiva.																



EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
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 feminista																
3.2	Ofertar nuevas vacantes dando prioridad al personal que desarrolla una actividad de voluntariado en la asociación o a personal que ha desarrollado prácticas en cuanto al perfil formativo/profesional																
3.3	Acompañar a las personas trabajadoras en su desarrollo profesional dentro de la entidad.																
3.4	Asegurar que la discapacidad no sea motivo de discriminación en los procesos de promoción, garantizando la igualdad de oportunidades para todo el personal.																



EJE 4: RETRIBUCIONES

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
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 personas trabajadoras. Plantear acciones correctoras si fuera necesario.																
4.2	Elaborar anualmente el registro retributivo.																
4.3	Revisión anual de la valoración de los puestos de trabajo.																
4.4	Realizar y publicar la Auditoría retributiva.																
4.5	Establecer un comité de retribuciones para revisar y ajustar las diferencias detectadas en la auditoría retributiva de manera continua.																



EJE 5: FORMACIÓN

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
5.1	Proporcionar cursos y talleres de formación en Igualdad de Oportunidades, violencias machistas, coeducación, corresponsabilidad, etc. a toda la plantilla, prioritariamente a los/as profesionales de nueva incorporación, reservando plazas formativas para personas voluntarias y motivando la participación de toda la Junta Directiva.																
5.2	Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso de lenguaje inclusivo a toda/a profesional de nueva incorporación																
5.3	Ofrecer formación especializada para personas en roles de liderazgo																



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

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
6.1	Mantener el grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades de conciliación de la plantilla y ajustar las estrategias de la Entidad a las mismas.																
6.2	Revisión, actualización y ampliación de medidas del Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral																
6.3	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, cumplir (protocolo de reuniones) con las 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.)																
6.4	Actualización y mejora de las estrategias de seguimiento del Plan de Conciliación: clasificación de la recogida de carácter voluntario de información acerca de las situaciones familiares con mayor incidencia en materia de conciliación.																



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

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
7.1	Actualizar el protocolo de Acoso sexual, por razón de sexo, laboral y ciberacoso elaborado en 2021 e ir implementando nuevas medidas legislativas que vayan actualizándose.																
7.2	Difusión interna del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo siguiendo los canales de la Entidad, incluyendo a los voluntarios/as y personal en prácticas.																
7.3	Formación para prevenir y detectar situaciones de Acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ciberacoso.																
7.4	Establecer un canal de comunicación confidencial y accesible para la recepción de quejas y denuncias sobre acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral.																
7.5	Designar a un/una profesional de confianza, conocida por toda la plantilla, para ofrecer apoyo en situaciones de posible acoso.																



EJE 8: COMUNICACIÓN

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
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	Facilitar al personal técnico, voluntariado y personal en prácticas de nueva incorporación la Guía de Comunicación Inclusiva de la entidad para que la ponga en práctica.																
8.3	Incorporar una sección fija en la página web de la Entidad dedicada a las iniciativas promovidas por la misma.																
8.4	Realizar seguimiento con el cuestionario de satisfacción anual																



EJE 9: SALUD LABORAL

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
9.1	Actualizar Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras.																
9.2	Salvaguardar la salud de las trabajadoras en el desarrollo de sus funciones laborales según su categoría profesional.																
9.3	Adaptar los puestos de trabajo para atender las necesidades específicas relacionadas con cualquier circunstancia que afecte principalmente a las trabajadoras.																



EJE 10: VOLUNTARIADO

Nº	Medida	2025				2026				2027				2028			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
10.1	Informar a las personas voluntarias de la existencia del II Plan Igualdad de la Entidad y de la actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y el lugar donde pueden consultar su contenido completo																
10.2	Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades, violencias machistas y en el uso no sexista del lenguaje a todo el personal voluntario																



X. Comisión Negociadora del Plan. -

La Comisión Negociadora se ha constituido con fecha 10 de octubre de 2024, estando compuesta por dos responsables de la Asociación y dos representantes de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, CSIF. Ha celebrado sus reuniones en la sede Fiscal y Central de Programación de la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir.

XI. Seguimiento y evaluación. -

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del II Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del II Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir.

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

Se creará una Comisión de seguimiento y evaluación del plan paritaria compuesta por dos personas en representación de la entidad y dos personas en representación de la Central sindical independiente y de funcionarios.

Esta Comisión se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Composición:

- Laura Fernández Álvarez. Presidenta
- María Inés Juan Lobato. Secretaria
- Alejandra María Gutiérrez Pérez.
- María Florentina Pérez García.



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

- Reunirse como mínimo dos veces al año y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de las personas trabajadoras, personal en prácticas y voluntariado en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

- **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 las personas trabajadoras con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de las trabajadoras.

- **Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes anuales. 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 al órgano de gobierno de la entidad 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 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.

XII Procedimiento de modificación

En el supuesto de que, del informe de seguimiento o evaluación, se plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se acordarán dichas medidas en una reunión de la Comisión de seguimiento y Evaluación.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean requeridas por cualquier integrante de la Comisión, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos propuestos en el orden del día. Estas reuniones se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, y en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de cuantas personas asesoras se estimen convenientes.



Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes representadas.

En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en León, a 22 de enero de 2025.

M. L. Eucá