

ASOCIACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SOCIAL, EQUA

II PLAN DE IGUALDAD

2022-2026



Preámbulo : La Asociación. Renovación del Compromiso con la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

- Evaluación y Conclusiones del I Plan de Igualdad de EQUA- 2018-2020. Plan Inicial.

**1.- II Plan de Igualdad de la Asociación para la Mediación Social, EQUA.-
2022-2026 : Fase de Diagnóstico**

- 1.1 Naturaleza, Vigencia y Marco Legal
- 1.2 Comisión Negociadora
- 1.3 Materias Objeto de Diagnóstico
- 1.4 Diagnóstico: datos cuantitativos y cualitativos

**2.- II Plan de Igualdad de la Asociación para la Mediación Social, EQUA.-
2022-2026 : Fase de Implementación, Seguimiento y Evaluación**

- 2.1 Objetivos Generales y Específicos
- 2.2 Medidas
- 2.3 Seguimiento
- 2.4 Evaluación
- 2.5 Revisión y Modificación

❖ La Asociación

La Asociación para la mediación Social, EQUA, con este, su II Plan de Igualdad, renueva el compromiso adquirido en su I Plan, 2018-2020, Plan Inicial de la Entidad, Implantado e Implementado.

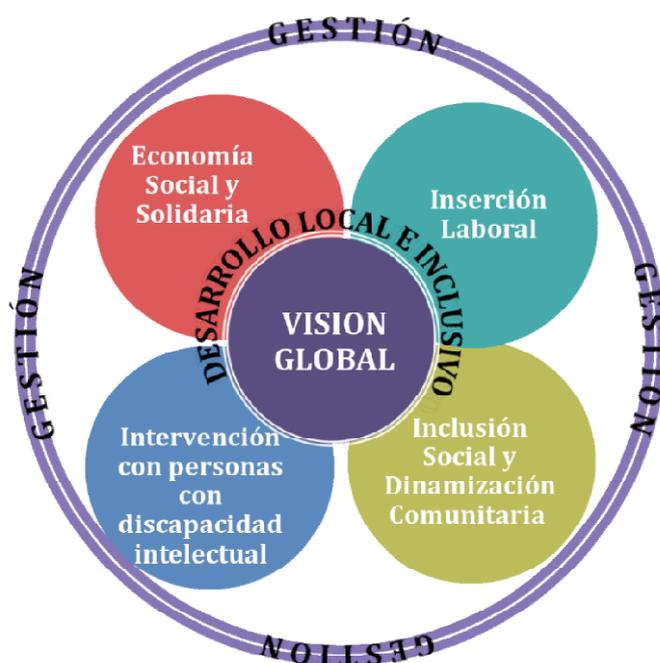
EQUA es una Asociación sin ánimo de lucro que nace en 1997 como grupo de apoyo y atención a las personas con discapacidad intelectual. Posteriormente se transforma su ámbito de actuación en base al entendimiento de la necesidad de intervenir desde la sociedad en general y centrándose en un grupo de personas en particular.

Desde esta perspectiva la Asociación contempla su objetivo como territorio a transformar desde dentro con la intervención en el marco de personas con discapacidad intelectual, de los colectivos en riesgo de exclusión social y de sus familias.

La Estructura organizacional de EQUA, en la que se basa el EQUIPO, es un sistema de intersecciones entre 4 ámbitos de trabajo, cada uno con su específico radio de acción. Así tenemos,

- Inserción Laboral (IL)
- Inclusión Social y Dinamización Comunitaria (ISDC)
- Economía Social y Solidaria (ESS)
- Intervención con personas con Diversidad Funcional (IPcDF) Este ámbito tiene un radio de acción y rol diferenciado teniendo la responsabilidad de velar y coordinar su incidencia en los otros 3 ámbitos de trabajo.

Cada Ámbito de trabajo está formado por un equipo de profesionales autoorganizados y auto gestionados. Su tarea es responder a sus objetivos y sus metas.



Además existen 2 ámbitos transversales a la hora de diseñar y ejecutar las acciones, éstas son: Gestión y Desarrollo local inclusivo

Por su parte, “la entidad cuenta con un Equipo de Coordinación con capacidad de gobernanza y toma de decisiones. Lo conforman representantes de cada uno de los ámbitos específicos y transversales. A través de este equipo de coordinación se fomenta la inteligencia circular y colectiva en la toma de decisiones y acciones realizadas.

Las Intervenciones que facilitamos desde EQUA, tienen 2 objetivos:

- a. Lograr el desarrollo del territorio: promover la inclusión y crecimiento personal, social y laboral de los colectivos en riesgo de exclusión y las personas con diversidad funcional. Siendo punto de referencia para personas, colectivos e instituciones públicas - principalmente – y/o privadas que requieran: mediación, orientación, seguimiento y/o formación, así como conseguir un desarrollo sostenible hacia una sociedad más equitativa.
- b. Concienciar y sensibilizar a la sociedad en general, sobre los derechos de los colectivos en riesgo de exclusión, promoviendo iniciativas que fomenten la Igualdad, la participación de la ciudadanía y el trabajo en red con dimensión territorial.

La actuación en el territorio considera la confluencia entre los ámbitos específicos y transversales. Siendo Cádiz, San Fernando y Puerto Real, nuestro territorio de actuación directa.

❖ El Compromiso

La Renovación del Compromiso supone mantener, y en su caso mejorar y/o ampliar al máximo posible el acercamiento al espíritu y mandato de la Ley de Igualdad, Ley 3/2007 para la efectiva igualdad entre Mujeres y Hombres.

Este acercamiento, ya lo inició EQUA en su I Plan de Igualdad, su Plan inicial. Con este Plan consiguió grandes avances, sacó a la luz algunas carencias y señaló ciertas debilidades. Su

evaluación sirve como punto de partida para este, el II Plan junto con los diagnósticos de situación realizados ad hoc.

Así, a partir de Compromiso adquirido en el I Plan de Igualdad de EQUAeste se ha renovado para abordar el II Plan que continúe la labor ya iniciada.

Partiendo de tal premisa y de las exigencias legales, nuestra entidad queda comprometida, Puede señalarse que principalmente a:

- Impulsar la igualdad real dentro de la organización entre hombres y mujeres
- Promover cambios y consolidar resultados positivos relativos a la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminación de ningún tipo por razón de sexo.
- Establecer la Igualdad de oportunidades como principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.

❖ Evaluación y Conclusiones del I Plan de Igualdad de EQUA- 2018-2020.

Plan Inicial.

Las conclusiones extraídas de la Evaluación del I Plan de Igualdad (2018-2020), implantado e implementado por la Asociación, conforman junto con los Resultados del Diagnóstico previo al II Plan la base de éste. Son ambos bloques de información la fotografía de la Entidad y su situación inmediatamente anterior a la implantación e implementación del II Plan que aquí presentamos.

Las conclusiones que destacan, de la Evaluación del Plan de Igualdad de 2018- 2020, se integran en la Evaluación de Resultados y la Evaluación de Impacto.

- Evaluación de Resultados: Grado de consecución de los resultados esperados

Según la división en Ejes del Antiguo Plan, centrándonos en los Ejes Generales, las conclusiones cualitativas fueron las siguientes:

EJE 1-“Cultura y Ámbito General de la Asociación”, desde el principio se creó el Comité de Igualdad que veló por todas las fases del proceso de implantación, seguimiento y evaluación. A lo largo del desarrollo, se consiguieron la mayoría de los objetivos, valorando éste objetivo en un 80% de logro. El único objetivo que no se consiguió estaba sujeto a la elaboración de un Plan Estratégico de la entidad, por lo que ha dependido de su elaboración.

EJE 2-“Relaciones Laborales”, se consiguió la implantación de las medidas en un 90%, destacando el trabajo realizado con el diagnóstico de necesidades de la plantilla, la elaboración de medidas de conciliación y del protocolo de prevención de acoso. Así mismo, la formación dependió de los recursos de la entidad, por lo que debido a la carencia de un presupuesto específico para este fin, se promovió y realizó la asistencia a formaciones externas gratuitas que ofrecieron las instituciones públicas a lo largo del proceso de implementación del I Plan de Igualdad. En cuanto a la representación de los puestos de dirección y coordinación, salvando la situación de feminización de la asociación, donde la mayoría son mujeres, la ocupación de los puestos está en función de las competencias de las personas y no del sexo.

EJE 3-“Programas y servicios que ofrece la asociación”, se valora una consecución del 100% de sus medidas. Desde la implementación del Plan, se han tenido en cuenta la disgregación de datos por sexo, en cada memoria, análisis de resultados, elaboración de proyectos, comunicaciones, etc. Del mismo modo, y reforzando la flexibilidad que ya existía en la entidad, se ha visibilizado más la conciliación familiar y laboral, especialmente en teletrabajo y flexibilidad horaria. Igualmente, el porcentaje de participación de mujeres en las acciones ha aumentado, así como las formaciones transversales de igualdad de género.

- **Evaluación del Impacto**

La evaluación del impacto está ampliamente condicionada por dos elementos permanentes y característicos de la Entidad en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad: el hecho de ser una Entidad feminizada y no haberse detectado indicadores significativos de desigualdad y /o discriminación.

En este sentido, podemos decir que respecto de los ítems a evaluar como el acercamiento a la igualdad de oportunidades, el cambio de actitudes en todos los niveles organizativos de la

Entidad, las prácticas en RRHH...etc. Las expectativas a mejorar eran altas. Los objetivos del Plan en estas materias pueden considerarse como de bajo impacto. Aun de este modo, se produjeron mejoras con la implantación e implementación del Plan de Igualdad propiamente dicho, esto es, como instrumento global de intervención.

Estas mejoras observables fueron, entre otras, el uso del lenguaje inclusivo (e imagen inclusiva) en todos los informes, memorias, publicaciones, etc.; la disgregación de datos por sexo en todos y cada uno de los resultados recogidos en diferentes documentos que se emiten desde la entidad, controlar con más conciencia el porcentaje de participación de las mujeres en las acciones formativas que se imparten desde EQUA, impartir un módulo específico de igualdad de género en todas las acciones formativas que se ejecutan desde nuestra entidad.

Del mismo modo, se detectaron nuevas necesidades tales como: programar formaciones internas relacionadas con temas específicos en igualdad de género, promover una mayor participación de trabajadoras y trabajadores en las propuestas de medidas nuevas...etc.

Por otra parte, el cuestionario de evaluación reveló distintos niveles de mejoras y/o avances dependiendo de áreas o contenidos susceptibles por sí mismas de formar parte de las medidas a implementar en el Plan futuro de igualdad. Así podemos ver:

- 1) Las materias que la plantilla consideró con mayor índice de mejoras y/o avances fueron: la política de corresponsabilidad en la Asociación, la extensión de uso del lenguaje y comunicación no sexista, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el principio de transparencia retributiva.

En este grupo de materias, se haría necesario para el próximo Plan de Igualdad, implementar medidas que aumenten, refuercen y consoliden los avances y/o mejoras ya alcanzadas. Será necesario analizar si han aparecido nuevas necesidades en estos ámbitos.

- 2) Las materias que la plantilla consideró con un nivel medio de mejora fueron: la mentalidad del uso del tiempo y presencia en el trabajo y la salud laboral con perspectiva de género.

En este grupo de materias, se haría necesario implementar medidas de estudio y análisis de necesidades no cubiertas sin pasar por alto el análisis de las propias medidas implementadas y evaluadas aquí. Las mejoras y las nuevas medidas habrían de ser fomentadas para su implementación y consolidación.

- 3) La plantilla consideró un tercer grupo de temáticas donde las mejoras y/o avances se sitúan en un nivel mínimo, este resultado se dio en tres materias: plantilla equilibrada en número de mujeres y hombres, perspectiva de género en proceso de selección de personal y acción positiva para la clasificación y promoción profesional en el marco de la no discriminación por sexo.

En este grupo de materias se haría necesario establecer un mecanismo protocolario propio desde la identificación específica de carencias del periodo anterior al Plan Inicial. hasta la sistematización programada en la implementación de las medidas que habrán finalmente que consolidarse.

1.-II Plan de Igualdad de la Asociación para la Mediación Social, EQUA.-2022-2026:

Fase de Diagnóstico

1.1-Naturaleza, Vigencia y Marco Legal

❖ Naturaleza y Vigencia

La Asociación para la Mediación Social EQUA, a través de sus Órganos de Decisión, ha determinado poner en marcha este II Plan de Igualdad de forma voluntaria, tal y como ya lo hizo en su primer Plan, continuando así su labor para el logro de la Real y Efectiva Igualdad entre mujeres y hombres que propugna la legislación vigente.

El II Plan de Igualdad de EQUA persigue la continuidad de las medidas permanentes ya implementadas en su I Plan de Igualdad, así como la Implementación de otras nuevas que en el mismo Plan quedan recogidas

Es un Plan sujeto a Seguimiento, Revisión y Evaluación, así como susceptible de modificación.

El II Plan de Igualdad de EQUA tendrá una vigencia de 4 años a partir de su publicación.

❖ Marco Legal

En España:

- **El artículo 14 de la Constitución Española de 1978**, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del Individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.
- **La Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en

cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mediante el que se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el **Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo** sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.
- **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales.

En la Unión Europea, con el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros. En concreto, **la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE)** sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos. La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos "instrumentos jurídicos" que sirvan para remover los "obstáculos y estereotipos sociales" que impiden alcanzar la igualdad real.

1.2-Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora del II Plan de igualdad de la Asociación para la Mediación Social EQUA (2021-2026) se crea por iniciativa de la Junta Directiva y aprobación de la Asamblea de la Entidad.

Los integrantes de la Asamblea con capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el diagnóstico y el Plan de Igualdad acordaron constituir la

Comisión Negociadora y establecen que esta ha tenido y tendrá, entre otras recogidas en su Reglamento, las siguientes competencias:

- Poner en marcha las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. Del mismo modo y manera impulsar la implantación e implementación del Plan de Igualdad en todas y cada una de sus fases hasta su evaluación final.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo periodos de cumplimiento de las actuaciones.

1.3-Materias objeto de Diagnóstico

Han sido objeto de diagnóstico para conocer el estado de situación de la Asociación a efectos del II Plan de igualdad, las siguientes Materias:

- ✓ Cultura de la empresa. Proceso de selección y contratación.
- ✓ Clasificación profesional. Formación.
- ✓ Promoción profesional.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Condiciones de trabajo.
- ✓ Infrarrepresentación femenina. Retribuciones.
- ✓ Acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Salud Laboral.
- ✓ Programas y Servicios que ofrece EQUA.

1.4-Diagnostico

❖ Diagnóstico Cuantitativo

El **diagnóstico cuantitativo** de cara a desarrollar el presente Plan de Igualdad, se desarrolla sirviéndonos de la herramienta “EQUIPA”, habilitada para tal fin desde la web del Instituto Andaluz de la Mujer, recogiendo detalladamente cada uno de los aspectos clave de la plantilla de la entidad susceptibles de análisis de la igualdad de género en la entidad.

La Asociación EQUA presenta en febrero de 2022, en sus diferentes niveles de gestión, una mayoría de mujeres que hombres (75%-25%), considerándose una **entidad feminizada** (índice de feminidad = 3) Esta proporción se representa conjuntamente en la distribución de los puestos de dirección (Junta Directiva), coordinación y trabajo técnico dentro de cada uno de los ámbitos en que interviene la asociación, en los cuales la mayoría de las trabajadoras son mujeres:

- Distribución por sexo de la Junta Directiva: 33% mujeres- 66% hombres.
- Distribución por sexo del equipo de coordinación: 75% mujeres-25% hombres.
- Distribución por sexo del equipo técnico: 89% mujeres – 11% hombres.

Por tanto, existe un **índice de feminidad** en casi todas las áreas de intervención de la entidad, excepto en dos de ellas (6 sobre 8), así como en la Junta Directiva. Precisamente las áreas que no se encuentran feminizadas son las denominadas “Gestión” y “Emprendimiento”. En cuanto a la Junta Directiva, si recurrimos al histórico de puestos en la misma, podemos comprobar cómo siempre ha sido un área feminizada, excepto en la actualidad, a partir de julio de 2020. Esta área es bastante cambiante, así que valoramos que no es un indicador significativo en cuanto a brecha de género en puestos de responsabilidad ocupado por hombres.

En cuanto a edad de la plantilla, el rango donde se concentra la mayoría de las personas vinculadas a la entidad, es de 36 a 45 años, siendo todas ellas mujeres, así como las menores de 36; y un 50% de mujeres y hombres (1 y 1) mayores de 45 años.

El 100% de las personas a tiempo parcial son mujeres, y el 83% lo son a tiempo completo. El único hombre se encuentra contratado a tiempo completo. Todas las personas vinculadas a la entidad presentan jornada continua, independientemente de si se encuentran a jornada parcial o completa. Especificando en estos datos, las mujeres que se encuentran contratadas a tiempo parcial lo son por contratos temporales, es decir, contratos sujetos a programas, por lo que no son la plantilla indefinida de la entidad: 4 mujeres (80%) y 1 hombre (20%).

En cuanto a la **distribución de la plantilla por antigüedad**, 1 persona lleva contratada menos de un año (1 mujer), 3 personas tienen una antigüedad de entre 1 y 5 años (3 mujeres) 3 personas trabajan hace más de 5 años y hasta 10 años (2 mujeres y 1 hombre); y finalmente, 2 mujeres presentan una antigüedad de más de 10 años.

Por lo que respecta al **nivel de estudios**, el 100% de las mujeres posee titulación universitaria, siendo el porcentaje general con este nivel de estudios del 89%. Al ser ésta una entidad feminizada, además de pertenecer al tercer sector donde la mayoría de profesionales que trabajan en la intervención social poseen titulaciones universitarias como Psicología, Psicopedagogía, Trabajo/ Educación Social, Relaciones Laborales, entre otras; estos datos no son significativos.

En lo referente a las altas y bajas, la entidad ha sufrido una transformación importante en 2019, por lo que el equipo se vio reducido drásticamente, pasando de ser 14 personas (11 mujeres y 3 hombres) a un equipo permanente de 5 personas (4 mujeres y 1 hombre). Posteriormente, las contrataciones que se han realizado han sido temporales para cubrir programas puntuales con fecha de finalización determinada. Las altas temporales que han surgido en los dos últimos años, han sido en un 78% a mujeres y en un 22% a hombres. Y el motivo general de las bajas es por finalización de contrato o por cambio de trabajo.

Al ser una entidad horizontal, **no se contemplan promociones** a puestos de mayor retribución / responsabilidad. El equipo de coordinación se formó hace más de 5 años, compuesto por un número mayor que el actual, y a lo largo de este tiempo, hasta 2019, ha disminuido hasta ser el equipo existente, que paralelamente a la coordinación, también realiza el trabajo técnico según el área de actuación designada.

En cuanto a la **Conciliación en la Asociación EQUA**, podemos valorar según los resultados obtenidos, el nivel de carga familiar; esto es, 5 mujeres tienen menores a su cargo, dos mujeres tienen personas mayores a su cargo, y 1 hombre tiene una persona con discapacidad a su cargo. El 78% de la plantilla presenta cargas familiares, de ese porcentaje, el 86% son mujeres y el 14% hombres (casi el porcentaje de mujeres y hombres existentes en la entidad). En cuanto a la Junta Directiva, las 3 personas tienen menores a su cargo (33% mujeres y 66% hombres), coincidiendo también con el porcentaje de mujeres y hombres existentes en la JD, y 1 hombre tiene a su cargo a una persona con una discapacidad. Por lo que respecta a las medidas utilizadas para la conciliación, en la entidad se han utilizado en los últimos 4 años, se han utilizado de las expuestas en el presente estudio, principalmente: permiso de maternidad, permiso por lactancia, excedencia por cuidados y flexibilidad horaria. En general, y por diferentes motivos, la entidad permite flexibilidad horaria para el inicio y término de la jornada laboral, así como durante la misma, en caso de ser necesario.

En la asociación EQUA se valora la asistencia a **formación continuada** a lo largo del año, y a través de diferentes medios, en función de los recursos de los que dispone la entidad. Durante 2021, se recibieron 10 acciones formativas, de las que el 90% fueron a mujeres, y el 10% a hombres. La mayoría de estas formaciones tuvieron una duración de entre 20 y 75 horas. Todas las formaciones se realizaron en formato on line, siendo una de las razones el que cada vez las entidades que ofertan la formación utilizan más éste formato, para dar más flexibilidad al alumnado a realizar las tareas, parcialmente dentro y fuera de la jornada laboral. Por último, las formaciones que se eligen se encuentran relacionadas con el trabajo técnico que se desempeña en la entidad, y en una pequeña parte, sobre temas transversales, como la igualdad de género.

Por último, podemos decir que en EQUA **existe igualdad salarial**, puesto que mujeres y hombres perciben el mismo salario. Del mismo modo, la igualdad se aplica a toda la plantilla, independientemente de si la persona ocupa también una coordinación de área (no existen complementos por coordinación, ni por otros motivos). En cuanto a la Junta Directiva, ésta no recibe ningún salario por su representación.

❖ Diagnostico Cualitativo

Para la realización del diagnóstico en su vertiente cualitativa, en la Asociación EQUA elaboramos un cuestionario que nos ha permitido la obtención de datos de situación necesarios para el establecimiento de medidas a implementar en el II Plan de Igualdad de la Entidad.

La interpretación de los datos de Diagnóstico Cualitativo extraídos del cuestionario que aquí analizamos, en principio, es claramente divisible en Fortalezas y Debilidades. Esta división facilitará no solo la claridad de exposición del estado de la situación, sino también la toma de decisiones respecto a las medidas a implementar. Unas provienen del sondeo actual y otras de la evaluación del Plan inicial de la Asociación donde la necesidad de atender, en primer lugar, las necesidades más acuciantes, urgentes y/o básicas para EQUA comprometiéndose la Asociación con la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres se cumplieron, prácticamente en su totalidad. El Avance fue enormemente positivo, aterrizando en este II Plan con retos más avanzados y la necesaria consolidación de los ya cumplidos.

Las Fortalezas,

Con independencia de que alguna de ellas cuente con ciertas debilidades que habría que reforzar a lo largo de la implementación de las medidas del II Plan de Igualdad que aquí nos ocupa (y que recogemos en estas conclusiones más abajo). Existe unanimidad en lo siguiente:

1.- Inexistencia de indicadores significativos que den lugar a determinar la existencia de discriminación, tanto en el momento anterior al Plan inicial, durante el mismo y al inicio de este II Plan de Igualdad de EQUA. Que no se han detectado ni Discriminación por razón de sexo ni por cualquier otra circunstancia.

2.- Que la Cultura de la Empresa supone **por principio garantizar la igualdad** efectiva entre hombres y mujeres, así como la Igualdad de Oportunidades tanto en su contexto interno como en el externo dirigido a los beneficiarios de los proyectos y programas que oferta. Del mismo modo, a nivel global en todas y cada una de sus acciones y actuaciones.

3.- **La externalización de acciones efectivas por parte de EQUA** de vigilancia en la medida de lo posible, de situaciones de desigualdad y discriminación se ha puesto de manifiesto en este cuestionario, con unanimidad, al considerar la posibilidad de elaborar una breve guía que ayude a detectar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las intervenciones y/o acciones con las personas participantes en los proyectos y programas que oferta EQUA. Se

apuesta igualmente al 100% por la sensibilización en Violencia de Género, Orientación Sexual e Identidad de Género.

4.-En los procesos de **Selección y Contratación** llevados a cabo por la Asociación no se han detectado indicadores reveladores de que existan situaciones de discriminación por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia

5.- Con este diagnóstico se inician ciertas actuaciones bien acogidas respecto a la **formación en Igualdad de Género**, con vistas al II Plan de Igualdad, carencia ésta muy importante a la finalización del I Plan de Igualdad, detectada en su Evaluación.

Se llega a unanimidad igualmente entendiendo que si se estableciera algún tipo de Formación Profesional específica para los puestos de trabajo (inexistente en estos momentos), habría que incluir en cada una de las acciones formativas un módulo transversal de Igualdad de género como respuesta de libre redacción, se entiende que debe ser una formación más allá de la básica fundamentalmente para aquellas personas que carezcan de toda ella.

6.-**No existe discriminación** por razón de sexo en lo relativo a las **retribuciones**.

En cuanto a las **Debilidades**,

destacan algunas áreas consideradas importantes en un sistema interno inspirado por la Igualdad de Género y la Igualdad de oportunidades. Ahora bien, son materias en las que **no hay que empezar de cero, son materias en las que la Asociación lleva trabajando desde antes de su Primer Plan de Igualdad**, y durante éste implementando medidas al respecto y a partir de este diagnóstico se han detectado **debilidades más concretas** que con las medidas necesarias irán creando fortalezas en estas materias que son la columna vertebral de todo sistema igualitario.

Esto es, las debilidades detectadas en las mismas no son más que un escalón hacia arriba en la larga escalera de las dificultades que tales materias presentan y la atención constante que requieren. Así destaca: La necesidad de replantearse y revisar el actual Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y su mayor difusión en aras de la sensibilización; mejorar la calidad, claridad, difusión y sensibilización en orden a la Conciliación y Corresponsabilidad en la Vida personal Familiar y Laboral, tratarlo de algún modo interno y accesible a todos y todas; hacer lo mismo con las condiciones de trabajo, darle la difusión transparente y necesaria.

La Salud Laboral, que se ocupa específicamente de la salud laboral femenina, es una disciplina relativamente nueva que se trata no hace demasiado tiempo en los Planes de Igualdad; diferenciada y separada de la prevención de riesgos laborales. Las respuestas del cuestionario al respecto son muy difusas en al menos el 50%. Es una carencia a la que prestar atención, pues es una debilidad muy pronunciada.

En último lugar, no podemos olvidar lo ya apuntado más arriba y que ha aparecido en varias ocasiones en el cuestionario: la confusión con el concepto de infrarrepresentación femenina, lo que unido a la clasificación propia de EQUA como Empresa Feminizada convierte en escasamente fieles las conclusiones respecto a la Clasificación Profesional en la Asociación desde la perspectiva de género las cuales se dividen en un 50 / 50

2.-II Plan de Igualdad de la Asociación para la Mediación Social, EQUA.-2022-2026: Fase de Implementación, Seguimiento y Evaluación

2.1-Objetivos Generales y Específicos

Objetivos Generales

1. Promover y garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como valor fundamental tanto en el funcionamiento, acciones, actuaciones y procesos internos como en la consecución de los fines estatutarios.
2. Terminar con toda barrera, acción, actuación o situación que produzca o pueda producir discriminación por razón de sexo y se manifieste en nuestra Entidad afectando a la misma y/o a personas unidas a ellas por cualquier tipo de relación, sea ésta de la naturaleza que sea.
3. Impulsar y desarrollar el logro de que para las personas trabajadoras de la Entidad a través de la perseverante y cercana sensibilización, difusión y, fundamentalmente su participación en materia de género y proyecciones de la misma, la importancia de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no sea para ellas la excepción sino lo cotidiano, no algo puntual sino continuado, no pasajero sino permanente.
4. Alcanzar la concienciación integral de las personas trabajadoras de la Entidad y de los colectivos con los que trabajamos respecto a la realidad de las desigualdades y la discriminación. Luchar contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y llevar a cabo una diligente consideración del acoso sexual y por razón de sexo, así como de la necesaria prevención de la violencia de género.
5. Construir un espacio laboral donde la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres esté presente en todos los ámbitos. Un espacio donde se fomente y facilite la Conciliación y Corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral; así como en las contrataciones y procesos de selección y promoción. Un espacio que incluya formación

específica en igualdad de género y en todas aquellas materias derivadas que afecten al ámbito laboral. Construir un espacio de trabajo igualitario donde, sea el sexo que sea, no exista ninguno infrarrepresentado y/o discriminado.

6. Motivar y Fomentar la participación en todos aquellos procesos, acciones y actuaciones relativos a la igualdad de género que se lleven a cabo en y por la Asociación, no únicamente de las personas trabajadoras, sino creando una red de comunicación igualitaria donde se incluyan también todas aquellas personas con alguna relación con la Entidad, sea de la naturaleza que sea, en base a las características propias de estas relaciones.
7. Promover y apoyar, en todo caso, la igualdad de oportunidades potenciándola con la formación, la comunicación y el lenguaje no sexista a través de todos los canales de difusión e interacción de la Asociación.

Áreas y Objetivos Específicos

Con base en las Áreas objeto de diagnóstico y los Objetivos Generales, se establecen los siguientes objetivos específicos por Área:

Área.- 0	Cultura y Ámbito General de la Asociación
Objetivo 0.1	Mantener en la Cultura de la Asociación el compromiso con la Igualdad de Género y específicamente la Igualdad de Oportunidades.
Objetivo 0.2	Consolidar nuestra imagen no sexista e igualitaria fomentando y promoviendo un papel activo dentro y fuera de la Entidad.
Área .-1	Proceso de Selección y Contratación
Objetivo 1.1	Implantar la Igualdad de condiciones y oportunidades en los procesos de selección y contratación.
Área .-2	Clasificación y Promoción Profesional
Objetivo 2.1	Mantener una estructura organizacional igualitaria desde la Perspectiva de Género en todas las esferas.
Objetivo 2.2	Potenciar la igualdad de Oportunidades en el acceso a Formación para el Puesto de Trabajo.
Área.-3	Formación
Objetivo 3.1	Instaurar Formación Continua Anual en materia de Igualdad de Género.
Área.- 4	Condiciones de Trabajo y Retribuciones
Objetivo 4.1	Fijar medidas complementarias y coordinadas entre sí que faciliten que las personas trabajadoras desempeñen su trabajo de modo satisfactorio y motivado en la línea de las necesidades productivas y organizativas de la asociación.
Objetivo 4.2	Ordenación del Tiempo.
Objetivo 4.3	Mantener la política salarial igualitaria de la Asociación, corrigiendo sesgos de Género que pudieran surgir a lo largo de toda la vigencia del Plan.
Área.-5	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo 5.1	Recopilar en forma de Acuerdo Único los usos y costumbres y/o normas escritas o no, que se vengán aplicando en la Asociación en materia de Conciliación / corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Objetivo 5.2	Implementar medidas prioritarias y/o no existentes.
Objetivo 5.3	Dar la debida difusión interna al Acuerdo Principal de Corresponsabilidad y sus apéndices correspondientes.
Área.-6	Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Objetivo 6.1	Velar por la prevención ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Asociación.
Objetivo 6.2	Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.
Área.-7	Programas y Servicios que ofrece EQUA
Objetivo 7.1	Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demandan participar en los distintos servicios que oferta la Asociación.
Objetivo 7.2	Sensibilizar y Promover entre la Población Destinataria de nuestros servicios, los conceptos de igualdad de oportunidades, la discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.
Área.-8	Infrarrepresentación Femenina
Objetivo 8.1	Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las distintas Áreas de la Entidad, especialmente en las sobrerrepresentadas.
Área.-9	Salud Laboral
Objetivo 9.1	Implementar la Perspectiva de Género Específicamente en la Salud Laboral.

2.2. Medidas

Se recogen como ANEXO 2.2 los cuadros de MEDIDAS por ÁREAS y según OBJETIVOS

2.3. Seguimiento

Las distintas Áreas de actuación precisan de un seguimiento periódico, para verificar no sólo su efectiva implementación inicial, sino también su correcto y efectivo funcionamiento dentro de la organización, debido a la constante adaptación a los cambios. Velar por que los resultados esperados se logren, así como los ya finalizados lo sean con éxito. En caso contrario habrán de aplicarse los recursos correctores precisos.

El Seguimiento se llevará a cabo por la Comisión negociadora durante toda la Vigencia del Plan, estableciéndose cada 6 meses. No obstante y según lo dispuesto en el RD 901/2020) las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia por la misma Comisión a efectos de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida según lo que en su implementación vaya aconteciendo y vayan apreciándose en relación con la consecución de objetivos.

Se recoge como Anexo 2.3 la Ficha de Seguimiento que debe cumplimentarse según el cronograma y los indicadores preestablecidos.

2.4. Evaluación

La Comisión Negociadora a quien corresponde la Evaluación del Plan de Igualdad deberá conocer la realidad del impacto del mismo en la Empresa. Por otro lado facilitará a la entidad recabar información de gran valor que le permita tomar decisiones que lleven a garantizar la integración de la igualdad efectiva en la organización.

La Evaluación se llevará a cabo en dos periodos diferentes: una Evaluación Intermedia, cumplidos los dos primeros años de la puesta en marcha del Plan y una Evaluación final, una vez terminado el mismo.

2.5. Revisión y Modificación

La Revisión supone para la entidad mantener al día los objetivos y las medidas a implementar que han podido verse afectadas por circunstancias debidamente motivadas y haber afectado, principalmente al Diagnostico inicialmente realizado.

La Revisión del Plan de Igualdad se llevará a cabo en el mismo momento que el Seguimiento, cada 6 meses. No obstante, la Revisión del Plan de Igualdad, por definición, ha de llevarse a cabo en todo momento y durante todo el periodo de vigencia del mismo, siendo el primer agente vigilante la Comisión Negociadora, quien además de comunicar las variaciones que

pudieran darse a los Órganos de Decisión de la Asociación, habrá de impulsar cualquier cambio necesario.

Del mismo modo, se entiende la posible necesidad de Modificación del Plan de Igualdad por cambio de normativa que afecte al mismo. La Comisión Negociadora habrá de tomar las medidas oportunas y utilizar los recursos que existana su disposición en la Entidad a través de su comunicación a los Órganos de decisión.

ANEXO 2.2. MEDIDAS

Cronograma

Área 0: Cultura y Ámbito General de la Asociación			
Objetivo 1	Mantener en la Cultura de la Asociación el compromiso con la Igualdad de Género y específicamente la Igualdad de Oportunidades.		
Calendario	N.º	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	0.1.1	Mantener y apoyar el trabajo de la Comisión Negociadora y de todas las partes intervinientes en la Implementación del II P.I EQUA (II Plan de Igualdad Asociación EQUA)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documentación General y específica de consultas a la Asamblea y la Junta Directiva. ✓ Actas de Junta Directiva y Asamblea relativas a las distintas fases y actuaciones necesarias para Implementación del II P.I EQUA
Toda la vigencia del Plan	0.1.2	Continuar con el trabajo, ya iniciado en el I Plan de Igualdad como punto de referencia para el férreo convencimiento de la necesaria Igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documentos, guías, protocolos, etc. como los ya generados anteriormente dirigidos al Personal de la Entidad para enriquecer y facilitar su labor en materia de Igualdad de Género
Primer Semestre de 2023	0.1.3	Instaurar en la Asociación un canal de comunicación para la Igualdad abierto, dinámico y sencillo más cercano que tecnológico, donde se puedan recoger quejas y dudas, gestionado por la Comisión Negociadora, anónimo para quien lo desee o nominativo para quien así lo quiera.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Archivo de Buzón de Sugerencias, Quejas y Dudas recibidas y recorrido hasta su resolución. Comisión Negociadora y en su caso órgano superior.
Objetivo 2	Consolidar nuestra imagen no sexista e igualitaria fomentando y promoviendo un papel activo dentro y fuera de la Entidad.		
Calendario	N.º	Medidas	Indicadores
Segundo Semestre de 2023	0.2.1	Revisar y en su caso, mejorar en debate con la plantilla el protocolo del uso del lenguaje no sexista e imágenes inclusivas desde la perspectiva de género. Revisión de documentos internos aplicando lenguaje no sexista	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprobación en Acta de la Asamblea Protocolo/guía de lenguaje no sexista Ratificada o revisada // Documentos internos de la Asociación adaptados al respecto y aprobados por la Asamblea
Segundo Semestre de 2023	0.2.2	Poner a disposición de la Plantilla y la ciudadanía en general toda la información relativa al Plan de Igualdad y sus herramientas, así como otra documentación creada para trabajar la Igualdad de	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espacio específico en la Web de la Entidad. Aprobación en Acta

		Género en la Entidad	
Toda la vigencia del Plan	0.2.3	Llevar a cabo una labor sistemática pero cercana, abriendo vías de comunicación en temáticas de género con los colectivos con los que trabajamos. No limitar la transversalidad a su formación	✓ Guía de atención a los colectivos. Aprobación en Acta
Responsable		Presupuesto	Destino
Comisión Negociadora		Recursos propios de la entidad.	Asociación EQUA

Área 1: Proceso de Selección y Contratación			
Objetivo 1.1	Implantar la Igualdad de condiciones y oportunidades en los procesos de selección y contratación.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	1.1.1	Implementación de Pautas Básicas aplicables en los procesos de selección y contratación de la Entidad para evitar la discriminación por razón de sexo en estos procesos.	✓ Cuaderno de Pautas Básicas para Selección de personal desde la perspectiva de género, Aprobación por la Entidad .Recogida en Acta. Este Cuaderno recogerá como mínimo, lo relativo a: Modelo de Currículum Ciego y proceso de análisis del mismo desde la perspectiva de género.
Toda la vigencia del Plan	1.1.2	Proporcionar formación suficiente en Igualdad de Género al equipo responsable de la selección de personal.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programación Formativa en Igualdad de Género, específicamente del ámbito laboral y de RRHH para el personal seleccionador. Aprobación en Acta. ✓ Registro de los cursos y los participantes, así como cualquier otro dato relativo diferenciado por sexo.
Toda la vigencia del Plan	1.1.3	Implementar Medidas de Acción Positiva según el Plan de Igualdad para incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las personas, mujeres/hombres, menos representadas en cada uno de los departamentos de la Entidad, fomentando su	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Catalogo de Puestos de Trabajo y su valoración en relación a las funciones, responsabilidad, capacidad de resolución de conflictos... Aprobación en Acta. ✓ Dossier específico y estadístico, desagregado por sexo y Área de los

		contratación. De modo que, en igualdad de condiciones y méritos por parte de las personas candidatas evaluadas se optará a contratar a la menos representada.	<p>Procesos de Selección para los distintos puestos a cubrir (candidaturas presentadas, personas seleccionadas) Aprobación en Acta.</p> <p>✓ En caso de aplicación del Currículo Ciego, señalar en el Dossier, el número de personas preseleccionadas con este sistema de CV desagregadas por sexo y el número de ellas contratadas igualmente, segregadas por sexo.</p>
Primer Semestre 2023	1.1.4	Publicar en las Ofertas de Empleo (internas y externas) el compromiso de la Entidad con la Igualdad de Oportunidades.	✓ Publicaciones realizadas.
Responsable		Presupuesto	
Responsables de Recursos Humanos		Propios de la entidad	
		Destino	
		Asociación EQUA	

Área 2: Clasificación y Promoción Profesional			
Objetivo 2.1	Mantener una estructura organizacional igualitaria desde la Perspectiva de Género en todas las esferas.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan. Potencial revisión en Evaluación intermedia De 2024	2.1.1	Preservar con los recursos necesarios el equilibrio entre hombres y mujeres en los Órganos de Gobierno y en los diferentes puestos de trabajo de cada una de las Áreas. Todo ello teniendo en cuenta la estructura de la Asociación.	<p>✓ Registros de personal anuales diferenciando con especial atención;</p> <ul style="list-style-type: none"> - % de hombres y mujeres en puestos de dirección/ coordinación - % de hombres y mujeres que han promocionado en el año de referencia. <p>Todo ello, teniendo en cuenta la estructura propia de la Asociación como Entidad Feminizada.</p>
Objetivo 2.2	Potenciar la igualdad de Oportunidades en el acceso a Formación para el Puesto de Trabajo.		

Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan.	2.2.1	Elaborar un estudio actualizado de las necesidades formativas para las competencias profesionales desde la Perspectiva de Género y sobre la base de la Igualdad de Oportunidades.	✓ Sondeo / cuestionario anual.
Responsable		Presupuesto	Destino
Responsables de RRHH		Recursos propios de la Entidad	Plantilla de EQUA

Área 3: Formación			
Objetivo 3.1	Instaurar Formación Continua Anual en materia de Igualdad de Género		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	3.1.1	Programación de oferta formativa en Igualdad de Género en materias generales y en materias específicas. Se cubrirá de este modo una destacada carencia en los periodos anteriores a este Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Publicaciones de la Programación completa (revisable) con fechas de realización en los canales comunes de la Entidad. ✓ Dossier de Programación de Formación, por materias, niveles y modos de realización de los cursos. ✓ Registro de participantes con datos desagregados por sexo y puestos de trabajo. ✓ Encuestas de satisfacción a la finalización de los cursos. <p>Aprobación en Acta de lo que corresponda</p>
Toda la vigencia del	3.1.2	Ajustar la realización de los cursos a las necesidades de la Asociación y de las personas trabajadoras.	✓ Programación aprobada y llevada a cabo s/ medida prevista 3.1.1.

Plan (anual)			
Toda la vigencia del Plan	3.1.3	La formación en materia de Igualdad de Género se llevará a cabo en horario de trabajo si no fuera posible, fuera de él. En todo caso, se contabilizará como tiempo trabajado.	✓ Registro de firmas, escrito y/o digital donde conste fecha y hora de realización de los cursos y los asistentes.
Responsable		Presupuesto	Destino
Responsables de Recursos Humanos		Externos a través de bonificaciones y otros.	Plantilla de EQUA

Área 4: Condiciones de Trabajo y Retribuciones			
Objetivo 4.1	Fijar medidas complementarias y coordinadas entre sí que faciliten que las personas trabajadoras desempeñen su trabajo de modo satisfactorio y motivado en la línea de las necesidades productivas y organizativas de la asociación.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	4.1.1	Promover un ambiente de trabajo libre de actitudes machistas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resultados del seguimiento propio del Plan de Igualdad. ✓ Recepción y atención de sugerencias o quejas al respecto.
Toda la vigencia del Plan	4.1.2	Apoyarse en la Formación en Igualdad para sensibilizar contra las actitudes machistas de hombres y mujeres de la Asociación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valoración de cuestionarios y otros instrumentos de evaluación de la Formación.
Objetivo 4.2	Ordenación del Tiempo		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	4.2.1	Priorizar horarios flexibles compensables semanal o mensualmente si las causas de su solicitud se basan en responsabilidades de Género de hombres y mujeres y siempre	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Solicitudes de horario flexible aceptadas o rechazadas

		que “el puesto en sí” lo permita. Ello, de forma independiente a las necesidades de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
Toda la vigencia del Plan	4.2.2	Fomentar el teletrabajo como mejora en las condiciones laborales de mujeres y hombres en igualdad, de forma independiente a las necesidades de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	✓ Cuadros de horarios de teletrabajo por periodos predeterminados ,flexibles, pero no imprevisibles. Aprobación en Acta.
Objetivo 4.3	Revisar periódicamente la política salarial de la asociación para mantener su carácter igualitario. Corregir sesgos de Género que pudieran surgir a lo largo de toda la vigencia del Plan.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	4.3.1	Mantener el cumplimiento de la normativa vigente relativa al Registro retributivo desagregado por sexos	✓ Documentos Registro Salarial internos de la Asociación.
Toda la vigencia del Plan	4.3.2	Valoración de puestos de Trabajo. Trabajos de Igual valor como herramienta de Transparencia retributiva	✓ “Manual de Calificación” sin sesgos, mediante un análisis de género de los distintos puestos de la Entidad. Aprobación en Acta.
Responsable		Presupuesto	Destino
Coordinación general de la entidad.		Recursos propios de la entidad.	Asociación EQUA.

Área 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral			
Objetivo 5.1	Recopilar y Revisar, compilando en un Acuerdo Único, los usos y costumbres y/o normas escritas o no, que se vengán aplicando en la Asociación en materia de Conciliación / Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Segundo Semestre 2024	5.1.1	Recopilación y Revisión de documentación existente relativa a los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de la Entidad.	Informe Recopilatorio al respecto de la Comisión Negociadora en Asamblea para su Debate y en su caso Actualización y/o modificación. Aprobación en Acta como Acuerdo principal de la materia.
Segundo Semestre 2024	5.1.2	Implementar nuevas medidas u otras preexistentes no documentadas.	Informe Recopilatorio al respecto de la Comisión Negociadora en Asamblea para su Debate y, en su caso, Aprobación en Acta como Apéndice de fecha al Acuerdo.
Objetivo 5.2	Implementar medidas subyacentes o inexistentes consideradas prioritarias.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	5.2.1	Garantizar que las personas reincorporadas tras un permiso o excedencia de nacimiento o cuidado de un menor, tendrán acceso a la formación que debieron recibir o pudieron haber recibido de haber estado en activo.	✓ Documentación solicitud y admisión de la formación.
Toda la vigencia del Plan	5.2.2	Flexibilidad horaria de Movilidad y funcionalidad por Derechos de CVPFL en: <ul style="list-style-type: none"> - Jornada Intensiva días de doble turno reduciendo al máximo el intervalo - Acogidas a Teletrabajo - Flexibilidad horaria en Entrada / Salida - Permisos y licencias Y todas aquellas consideradas admisibles y admitidas dentro del funcionamiento ordinario de la Entidad.	✓ Documentación solicitud y admisión de cada una de las posibilidades.
		Priorizar horarios flexibles compensables semanal o mensualmente en igualdad de	✓ Documentación solicitud y admisión de cada una de las

		condiciones para hombres y mujeres, si las causas de la solicitud se basan en derechos de CVPFL y siempre que “el puesto en sí” lo permita.	posibilidades.
Toda la vigencia del Plan	5.2.3	Implantación de un Horario Preferente para la realización de las Reuniones, dentro de la jornada laboral y durante la mañana. Determinar y ajustar horario y orden del día de un modo eficaz y eficiente evitando que perjudique a la jornada laboral normal de los asistentes.	✓ Convocatorias y Actas Reuniones.
Responsable		Presupuesto	
Coordinación general de la entidad		Recursos propios	
		Destino	
		Asociación EQUA	

Área 6: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo			
Objetivo 6.1	Velar por la prevención ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Asociación		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Primer Semestre 2023	6.1.1	Revisión del Protocolo de la Asociación para la actuación y prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acta de Aprobación del Protocolo revisado por la Asamblea. ✓ Difusión pública del Protocolo por los canales habituales de la Asociación.
Primer Semestre 2023	6.1.2	Elaborar una Guía de detección de situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las intervenciones y acciones con las personas participantes de los proyectos y programas que oferta EQUA.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acta de Debate y, en su caso, de aprobación de la Guía. ✓ Publicación y difusión interna de la Guía.
Objetivo 6.2	Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la	6.2.1	Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de Acoso en todas sus	✓ Informes de situaciones de Pre-Acoso o Acoso Sexual en sí mismo o bien,

vigencia del Plan		modalidades, o en su caso, de urgencia, adoptando todas las medidas pertinentes al respecto. Ello se aplica a cualquier persona relacionada con la Asociación sea de la naturaleza que sea el vínculo con la misma.	Acoso por Razón de Sexo. ✓ Si se diera el caso, expedientes de derivación.
Toda la vigencia del Plan	6.2.2	Incluir en la Oferta Formativa específica de Igualdad de Género contenido sobre Acoso sexual y por Razón de Sexo; Violencia de Género y Orientación Sexual o Identidad de Género.	✓ Programa de los cursos formativos donde se incluyan los contenidos especificados, duración, fechas de realización, número de participantes desagregados por sexo y, en su caso, justificantes de asistencia.
Responsable		Presupuesto	Destino
Comisión negociadora		Propios de la entidad	Asociación EQUA

Área 7: Programas y Servicios que ofrece EQUA			
Objetivo 7.1		Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demandan participar en los distintos servicios que oferta la Asociación.	
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	7.1.1	Mantener actualizado el registro de personas beneficiarias incluyendo variables de género.	✓ Registro actualizado.
Toda la vigencia del Plan	7.1.2	Favorecer el acceso y la permanencia Igualitaria en los Programas e Iniciativas realizadas por la Asociación.	✓ Seguimiento y Registro Desagregado por sexos, de problemáticas de Género en la adhesión o abandono de los Programas e Iniciativas que EQUA lleva a cabo.
Toda la vigencia del Plan	7.1.3	Favorecer una mayor participación de las mujeres en los Programas de la Asociación donde se encuentran infrarrepresentadas.	✓ Informe en función de los Registros anteriores (medidas / indicadores 8.1.1 y 8.1.2) así como de los Resultados al respecto en los procesos de orientación.

			Este Informe se unirá a los Registros como Anexo, formando un único expediente con los Resultados de las tres medidas de este Objetivo 1. Se aprobará por la Asamblea Anualmente. Actas.
Objetivo 7.2	Sensibilizar y Promover entre la Población Destinataria de nuestros servicios, los conceptos de igualdad de oportunidades, la discriminación por razón de sexo así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	7.2.1	Intervenir en acciones de Sensibilización en materia de Igualdad de Género en el Plan Educativo-Formativo de los Programas e Iniciativas que oferta la Asociación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actas de la Formación con referencia a su contenido. ✓ Registros de Asistentes. ✓ Manual de Formación de las Actuaciones.
Responsable		Presupuesto	Destino
Coordinación general de la entidad		Recursos propios	Personas usuarias/ destinatarias.

Área 8: Infrarrepresentación Femenina			
Objetivo 8.1	Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las distintas Áreas de la Entidad, especialmente en las sobrerrepresentadas.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	8.1.1	Mantener los Procesos de Selección Igualitarios de modo que los criterios de valoración de las candidaturas estén exentos de sesgos de Género.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuaderno de Pautas Básicas para Selección de personal desde la perspectiva de género. <p>Medida 1.1.1.</p>
Responsable		Presupuesto	Destino
RRHH		Recursos propios	Asociación EQUA

Área 9: Salud Laboral			
Objetivo 9.1	Atender todas las necesidades relativas a la salud laboral de las personas trabajadoras de la Asociación de forma específica independientemente de su trato en la Prevención de Riesgos Laborales.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Primer Semestre 2023	9.1.1	Mantener la obligada Cobertura por Entidad externa de las Contingencias propias de Prevención de Riesgos Laborales. Entidad comprometida a asumir al mismo tiempo de las propias de la Salud Laboral.	✓ Documentos de contratación con especificación de Coberturas.
Toda la vigencia del Plan	9.1.2	Atender de forma específica las necesidades de la Salud Laboral de las Mujeres que trabajan en EQUA.	✓ Recepcionar documentalmente y de forma adecuada, en su caso por la Entidad Externa, las posibles contingencias propias de la Salud Laboral de la mujer.
Responsable		Presupuesto	Destino
Responsables de Prevención		Propios de la entidad	Plantilla Asociación EQUA

Cronograma de Implementación de Medidas II Plan Igualdad EQUA.- Medidas áreas "0 a 4"						2023				2024				2025				2026			
Área 0		Cultura y Ámbito General de la Asociación			Trimestres	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0.1.1	Mantener y apoyar el trabajo de la Comisión Negociadora y todas las partes intervinientes en la Implementación del PI																				
0.1.2	Continuar con el trabajo, iniciado en el I PI como punto de referencia																				
0.1.3	Instaurar un canal de comunicación para la Igualdad, sencillo, más cercano que tecnológicopara quejas y dudas																				
0.2.1	Revisar y en su caso, mejorar el protocolo del uso del lenguaje no sexista e imágenes inclusivas desde la P. de género.																				
0.2.2	Poner a disposición toda la información relativa al PI y herramientas creadas por la Asociación para trabajar la Igualdad																				
0.2.3	Abrir vías de comunicación en temáticas de género con los colectivos con los que trabajamos.																				
Área 1		Proceso de Selección y Contratación				2023				2024				2025				2026			
1.1.1	Pautas Básicas aplicables en los procesos de selección y contratación para evitar la discriminación por razón de sexo																				
1.1.2	Proporcionar formación suficiente en Igualdad de Género al equipo responsable de la selección de personal																				
1.1.3	Implementar M. Acción Positiva para incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las/os menos representadas/os en cada uno de los departamentos de la Entidad. En igualdad de Condiciones se opta por el/la menos representada.																				
1.1.4	Publicar en las Ofertas de Empleo (internas y externas) el compromiso de la Entidad con la Igualdad de Oportunidades					*	*														
Área 2		Clasificación y Promoción Profesional				2023				2024				2025				2026			
2.1.1	Preservar equilibrio entre hombres y mujeres en los Órganos de Gobierno y puestos de trabajo de cada Áreas. Todo ello teniendo en cuenta la estructura de la Asociación.									^	^	^	^								
2.1.2	Elaborar un estudio actualizado de las necesidades formativas para las competencias profesionales desde la Perspectiva de Género y sobre la base de la Igualdad de Oportunidades																				
Área 3		Formación				2023				2024				2025				2026			
3.1.1	Programación de oferta formativa en Igualdad de Género en materias generales y en materias específicas.																				
3.1.2	Ajustar la realización de los cursos (programar) a las necesidades de la Asociación y de las personas trabajadoras.					/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
3.1.3	La formación en Igualdad de Género será en horario de trabajo si fuera necesario. Se contabilizará tiempo trabajado.																				
Área 4		Condiciones de Trabajo y Retribuciones				2023				2024				2025				2026			
4.1.1	Promover un ambiente de trabajo libre de actitudes machistas																				
4.1.2	Apoyarse en la Formación en Igualdad y sensibilizar contra actitudes machistas de hombres y mujeres de la Asociación																				
4.2.1	Priorizar horarios flexibles compensables semanal o mensualmente por responsabilidades de Género																				
4.2.2	Fomentar el teletrabajo como mejora en las condiciones laborales de mujeres y hombres en igualdad,																				
4.3.1	Mantener el cumplimiento de la normativa vigente relativa al Registro retributivo desagregado por sexos																				
4.3.2	Valoración de puestos de Trabajo. Trabajos de Igual valor como herramienta de Transparencia retributiva																				

Cronograma de Implementación de Medidas II Plan Igualdad EQUA.- Medidas áreas "5 a 9"						2023				2024				2025				2026							
Área 5		Ejercicio Corresponsable de los derechos de la Vida personal, familiar y laboral				Trimestres				1				2				3				4			
5.1.1	Revisión/Recopilación de documentación existente dchos. vida personal, familiar y laboral de trabajadores/as EQUA.																								
5.1.2	Implementar nuevas medidas u otras preexistentes no documentadas																								
5.2.1	Garantizar que las personas reincorporadas tras un permiso o excedencia de nacimiento o cuidado de un menor, tendrán acceso a la formación que debieron recibir o pudieron haber recibido de haber estado en activo.																								
5.2.2	Flexibilidad horaria de Movilidad y funcionalidad por Derechos de CVPFL /Priorizar Horarios flexibles por CVPFL																								
5.2.3	Implantación de Horario Preferente para la realización de las Reuniones, dentro de la jornada laboral y durante la mañana																								
5.3.1	Difusión específica de previsión de medidas de corresponsabilidad (objetivos 1 y 2) por los canales habituales																								
5.3.2	Sesión de exposición y explicación pormenorizada por parte de la Comisión negociadora sobre las medidas prioritarias. (medida 5.1.2). Del mismo modo se informará sobre la medida de Recopilación para Acuerdo (medida 5.1.1)																								
5.3.3	Debida Difusión de Acuerdo Principal de Corresponsabilidad y sus Apéndices a través de los canales habituales.																								
Área 6		Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo				2023				2024				2025				2026							
6.1.1	Revisión del Protocolo de la Asociación para la actuación y prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo																								
6.1.2	Elaborar una Guía de detección de situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las intervenciones y acciones con las personas participantes de los proyectos y programas que oferta EQUA.																								
6.2.1	Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de Acoso en todas sus modalidades, o en su caso, de urgencia, adoptando todas las medidas pertinentes al respecto.																								
6.2.2	Incluir en la Oferta Formativa específica de Igualdad de Género contenido sobre Acoso sexual y por Razón de Sexo; Violencia de Género y Orientación Sexual o Identidad de Género.																								
Área 7		Programas y Servicios que ofrece EQUA				2023				2024				2025				2026							
7.1.1	Mantener actualizado el registro de personas beneficiarias incluyendo variables de género.																								
7.1.2	Favorecer el acceso y la permanencia Igualitaria en los Programas e Iniciativas realizadas por la Asociación																								
7.1.3	Favorecer una mayor participación de las mujeres en los Programas de la Asociación donde se encuentran																								

ANEXO 2.3.

FICHA SEGUIMIENTO MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Anexo 2.3

Medida	Nº
---------------	-----------

Responsable:	Cumplimentado por:
--------------	--------------------

Fecha de Implantación	Fecha de Seguimiento:
-----------------------	-----------------------

Indicadores de Seguimiento (Recoger los establecidos en ficha de medida anexo 2.2)

Indicadores de Resultado

Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
---------------------------	-----------	--------------	------------

Señalar de entre las siguientes, la causa por la que la medida sigue pendiente o aun no se ha finalizado :

- Desconocimiento de las bases y fases para desarrollarla
- Falta de Recursos Financieros
- Descoordinación con otros Departamentos
- Falta de Recursos Humanos
- Falta de Tiempo
- Otras Causas , especificar :

Indicadores de Proceso

Idoneidad de los Recursos destinados al efecto	
Obstáculos encontrados y, en su caso, con qué soluciones se intervino	

Indicadores de Impacto

Disminución de Potenciales discriminaciones y/o desigualdades preexistentes o futuras	
Mejoras Producidas	
Nuevas Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de ejecución de la medida	