II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASAFES

2023 - 2026

Índice

1. INTRODUCCIÓN 3
2. PARTES LEGITIMADAS 4
3.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 5
4.- INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE ASOCIACIÓN 5
5.-RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 9
6.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 10
7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, INDICADORES E IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS. 11
7.1. INDICADORES 11
7.2. MEDIDAS 13
8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES DE MEDIDAS 28
Seguimiento 30
Evaluación 31
10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD. 32
11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN. 33

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Alavesa de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (en adelante ASAFES) tras finalizar su proceso diagnóstico de igualdad, encaminado a recoger información sobre la situación de su organización, así como de las mujeres y hombres que la componen, en relación con cuestiones establecidas como estratégicas desde las políticas de Igualdad, ha desarrollado su **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, basándose en los resultados obtenidos en dicho diagnóstico.

Para garantizar la utilidad del II Plan para la Igualdad, se han tenido en cuenta las conclusiones del diagnóstico, fundamentalmente aquellos aspectos que son necesarios mejorar y aquellos que son necesarios sistematizar a pesar de ya venirse realizando de un modo informal.

Este II Plan tendrá un carácter estratégico, que marcará las líneas de trabajo en ASAFES a lo largo de los cuatro años de vigencia, articulados en 7 áreas, que contendrán a su vez los objetivos estratégicos que establecerán los aspectos prioritarios en los que intervenir. Se concretarán medidas de intervención, orientadas al logro de los objetivos propuestos, y una batería de indicadores de evaluación que permitan evaluar su grado de implantación y su impacto en la asociación.

En definitiva, el Plan de Igualdad tratará de ser un instrumento práctico que oriente la actividad de la entidad en materia de igualdad garantizando la participación de todas las personas que forman parte de esta y fomentando prácticas e intervenciones adaptadas a las necesidades e intereses de las mujeres y hombres que conforman la misma (tanto como personas trabajadoras como las y los diferentes agentes con los que tiene relación profesional).

2. PARTES LEGITIMADAS

La responsabilidad de la ejecución y evaluación del II Plan para la Igualdad de ASAFES será de la Comisión Negociadora del Plan, que está representada de manera proporcional por la plantilla y por la parte social. ASAFES, al no disponer de representación de trabajadoras y trabajadores propia, ha invitado a los sindicatos más representativos del sector a formar parte de su Comisión.

A esta invitación respondió el sindicato LAB de manera afirmativa, quedándose por tanto conformada la Comisión Negociadora del II Plan.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN
Personas participantes
- Por parte de la asociación: • Raquel Alija Durán. Trabajadora Social. - Por parte de la representación de las personas trabajadoras • Lorena Rejo Lorente. LAB

Se garantiza que ambas personas tienen formación y sensibilización suficiente en igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

Además, en las Comisiones también ha participado (con voz, pero sin voto) la gerenta de la asociación, Vanesa Vadillo Vicente, tanto como responsable de la organización, como por su conocimiento puesta en marcha del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la organización.

3.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación corresponde a toda la organización de la asociación ASAFES, en concreto a todo el personal contratado conforme a la legislación. En concreto, afectará a 43 personas trabajadoras que integran la plantilla a fecha 31 de diciembre de 2021, 36 mujeres y 7 hombres.

Además, algunas medidas se aplicarán también a la Junta Directiva, personas usuarias, sus familias, personas voluntarias y demás colaboradoras. Su ámbito geográfico es la provincia de Araba.

El presente Plan para la Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

4.- INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE ASOCIACIÓN

Con carácter previo a la redacción del II Plan para la Igualdad, la Comisión Negociadora del Plan ha elaborado y negociado el diagnóstico de situación de la entidad, realizando un análisis cuantitativo y cualitativo, desagregado por sexos. A continuación, se exponen los principales datos:

- DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA

La plantilla de ASAFES está integrada por 43 personas, 36 mujeres (84%) y 7 hombres (16%), es decir, **una distribución por sexo feminizada.**

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA				
% actual de mujeres en la plantilla		84%	% actual de hombres en la plantilla	16%
% de mujeres en plantilla hace 4 años		89%	% de hombres en plantilla en 2017	11%
DIVERSIDAD	% mujeres que son extranjeras	No hay mujeres extranjeras		
	% mujeres que tienen diversidad funcional	1 mujer		

- SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

Al analizar la totalidad de puestos existentes en ASAFES, se observa que en ninguno de ellos la distribución está masculinizada. Los hombres en este caso ocupan parte de los trabajos de nivel táctico y operativo, con un porcentaje menor al de las mujeres en ambos casos.

En cuanto a la distribución de los puestos, especialmente mujeres y hombres se concentran en los puestos de personal técnico y equipo de gestión, aunque en ambos puestos la mayoría son mujeres (más del 70%). Por otro lado, y en cuanto a los proyectos/áreas de trabajo, la distribución por sexo de los diferentes proyectos de ASAFES nos muestra una **distribución feminizada en todas las áreas.**

SEGREGACIÓN HORIZONTAL EN NIVELES					
ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN: Relación intra-sexos	Estratégico	% mujeres	5,5%	% hombres	0%
	Táctico		13,8%		28,5%
	Operativo		80,5%		71,5%
ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: Relación inter-sexos por puesto	Estratégico	% mujeres	100%	% hombres	0%
	Táctico		71,4%		28,6%
	Operativo		85,3%		14,7%

SEGREGACIÓN VERTICAL	
% de puestos del nivel estratégico ocupados por mujeres	100%
% de puestos del nivel estratégico ocupados por mujeres en 2017	100%
% de puestos del nivel táctico ocupados por mujeres	71,4%
% de puestos del nivel táctico ocupados por mujeres en 2017	60%
Índice de feminización en el nivel estratégico y táctico	3,5

- TIPOS DE CONTRATOS

En lo que respecta a la estabilidad del empleo, analizando los datos se observa que el **65,1% de la plantilla tiene un contrato indefinido.** Un dato que revela una estabilidad del empleo, repartido de manera de la siguiente manera por sexos, el 69,4% de las personas trabajadoras que disponen de contrato indefinido son mujeres mientras que el 42,8% son hombres. Se indica que no hay personal contratado fijo discontinuo.

Respecto a los contratos temporales, responden a contrataciones que se hicieron para cubrir períodos vacacionales de las personas trabajadoras.

		Hoy				Hace 4 años			
Jornada	Contrato	Mujeres	M%	Hombres	H%	Mujeres	M%	Hombres	H%
Completa	Indefinido	19	44,18	2	4,65	9	25,7	2	5,7
	Temporal	8	18,6	2	4,65	12	34,28	2	5,7
Parcial*	Indefinido	6	13,95	1	2,32	3	8,57		
	Temporal	3	6,97	2	4,65	7	20		

- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ASAFES tiene sistematizado un procedimiento de selección de personal puesto en marcha desde noviembre de 2019. Su objeto es desarrollar el procedimiento de selección de perfiles profesionales para ocupar puestos vacantes que existan en la organización. En el mismo se detallan responsabilidades, desarrollo, descripción del puesto ofertado (DPT) y tipos de contratación.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
% de mujeres en las incorporaciones de los últimos 4 años	71,4%
% de mujeres entre las incorporaciones a puestos en los que están subrepresentadas en los últimos 4 años	0%
% de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años.	No ha habido incorporación de mujeres en el nivel estratégico
% de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel táctico en los últimos 4 años.	No ha habido incorporación de mujeres en el nivel táctico

- PROMOCIÓN PROFESIONAL

ASAFES tiene sistematizado un procedimiento de promoción de personal, en el cual se determina con claridad una medida positiva para las personas trabajadoras: "*en un primer momento, se iniciará un proceso de promoción interna con el fin de generar oportunidades de desarrollo profesional*". Esta promoción interna se entiende tanto a las personas que forman parte de la plantilla fija como a las que se incluyen en la bolsa de empleo. Por lo tanto, únicamente en el caso de que las anteriores no cumplan con los requisitos exigidos en el puesto, se acudirá a perfiles externos de la entidad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
% de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel estratégico por promoción interna en los últimos 4 años.	100%
% de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel táctico por promoción interna en los últimos 4 años.	0%
Incorporación de la PG en el procedimiento de promoción profesional.	No queda suficientemente asegurada la incorporación de manera sistematizada en el proceso.

- FORMACIÓN

El nivel formativo de las personas que componen la entidad es altamente cualificado. Todas las personas poseen estudios superiores, en el nivel estratégico el 100% de las y los componentes tienen estudios universitarios y en el nivel táctico el 85,7%.

En ASAFES las áreas referidas a formación y desarrollo están sistematizadas en un procedimiento. Este tiene como objeto formar a las personas de la plantilla para el reciclaje profesional y ampliación de conocimientos en las materias en las que las personas trabajadoras

ejercen su labor profesional y del colectivo con el que trabaja la asociación.

En lo que se refiere a la **formación en igualdad,** ASAFES cuenta con una plantilla con alta formación en igualdad. Esto responde a la medida del I Plan sobre formación en igualdad de la plantilla.

FORMACIÓN EN IGUALDAD			
% de mujeres de nivel estratégico con formación en igualdad	50%	% de hombres de nivel estratégico con formación en igualdad	No hay hombres en el nivel estratégico
% de mujeres de nivel táctico con formación en igualdad	60%	% de hombres de nivel táctico con formación en igualdad	100%
% de mujeres de nivel operativo con formación en igualdad	72,4%	% de hombres de nivel operativo con formación en igualdad	100%
N.º de mujeres con titulación de agente de igualdad	No hay mujeres con titulación de agente de igualdad.	N.º de hombres con titulación de agente de igualdad	No hay hombres con titulación de agente de igualdad.

- CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Como respuesta al objetivo nº4 del I Plan para la Igualdad de ASAFES, se acordó identificar las dificultades relacionadas con la conciliación que tiene el personal de la asociación. Tras este análisis, se propondrían alternativas desde la corresponsabilidad, al mismo tiempo de intentar favorecer la participación de la plantilla en la generación de soluciones alternativas para la conciliación.

Esta medida se puso en marcha el segundo año de aplicación, es decir, en el año 202, desde el 1 de septiembre y con una duración de 1 año. En la misma se ha incorporado a todas las y los agentes de la organización. A través de una encuesta a la plantilla, con la participación de personas trabajadoras de manera voluntaria de cada uno de los recursos y de la Comisión de igualdad. Esta iniciativa ha tenido una valoración muy positiva, y se detecta la necesidad de trabajar en este sentido, más allá de un proyecto concreto, para que pase a se un proceso estructural de ASAFES.

- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ASAFES es una asociación feminizada, que tiene en el nivel operativo mayor número de mujeres que de hombres; en concreto, hay más de 5 veces más mujeres que hombres. El 100% de las personas con influencia en la toma de decisiones son mujeres, los dos puestos estratégicos los ocupan mujeres. En el caso del nivel operativo, el 100% del personal administrativo son mujeres, mientras que los datos del personal técnico están ocupados por un 82,7% de mujeres.

- SALUD LABORAL: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

ASAFES dispone de un Protocolo de prevención y actuación ante quejas o denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo elaborado en el marco del I Plan para la Igualdad de la

Asociación. Tras el análisis de este, se ve la necesidad de adaptarlo a otras realidades y situaciones que puedan suceder para las personas trabajadoras, como el acoso por orientación sexual, por identidad o expresión de género, etc.

Por otro lado, la composición de la Asesoría Confidencial se ha modificado, por lo que se ha visto la necesidad de formar en esta materia específica a sus nuevas y nuevos componentes.

5.-RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De la auditoría retributiva realizada en ASAFES y cuyo informe completo figura como anexo en el REGCON, así como la valoración de puestos de trabajo completa realizada por la organización, se han extraído las siguientes conclusiones:

- ✓ No se encuentran diferencias en la retribución que percibe la plantilla por razón de sexo/género.
  - Las diferencias que se han detectado responden a contratos de personas trabajadoras que no trabajaron la totalidad de la jornada anual, ya que realizaban sustituciones de personas con puesto estable en la plantilla (por razón de ausencia por enfermedad o vacaciones de éstas).
- ✓ Tras realizar la equivalencia anual de los anteriores contratos, en los salarios no se aprecia diferencias, responden a la parte proporcional de antigüedad.
- ✓ No se aprecian las siguientes circunstancias:
  - Negociación individual de las retribuciones.
  - Incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional.
  - Utilización de criterios subjetivos para la concesión de beneficios no salariales.
- ✓ La Asociación presenta el registro retributivo conforme a lo que se establece en el Real Decreto 902/2020.
- ✓ Tanto en los procesos de selección como promoción profesional, no se observan sesgos que hagan pensar que se identifican unos valores como femeninos o masculinos, sino que estos son neutros. Así, la valoración de los puestos de trabajo recoge criterios equilibrados y acordes al mismo, así como a lo que establece su Convenio de aplicación.

Tras las conclusiones obtenidas, se ha acordado el siguiente plan de actuación. Así, se incorporará a la Comisión de Igualdad este plan de acción sobre el registro retributivo y formar a las personas que lo componen en este ámbito para su seguimiento y detención de posibles brechas o y/o discriminaciones salariales. Para ello, es necesario revisar los criterios, tanto de promoción como de selección de personal, con perspectiva feminista y atendiendo a que no se utilizan sesgos de género que conlleve a diferente valoración de puestos de trabajo.

6.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los **objetivos generales** del I Plan para la Igualdad de ASAFES son los siguientes:

I. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la asociación.
II. Continuar integrando la perspectiva de género en la gestión y estrategia de la asociación.
III. Integrar la perspectiva interseccional en la asociación.
IV. Promover la corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras para contribuir a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres de la asociación.
V. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
VI. Disponer de medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y promover un entorno laboral libre de comportamientos sexistas.
VII. Actuar como agente tractor desde la perspectiva de su capacidad de influencia social y visibilizar su compromiso para con la igualdad.

En cuanto a la definición de objetivos cuantitativos y cualitativos específicos, éstos se encuentran definidos en cada una de las líneas de acción que se plantean en el Plan.

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, INDICADORES E IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

En esta sección se recogen las líneas estratégicas del Plan para los siguientes cuatro años (2023/2026), los objetivos y las medidas. Las líneas estratégicas están divididas en 7 áreas estratégicas, que constan cada una de un objetivo y a su vez se subdividen en varias medidas.

Las medidas que se desarrollarán en cada uno de los años se acordarán en la Comisión de Igualdad. El presupuesto previsto para cada año se establecerá con carácter anual por la Comisión de Igualdad (se aclarará las funciones de esta Comisión en el punto 10).

Las áreas estratégicas en base a las cuales se plantean los objetivos correspondientes son las siguientes:

N.º	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	N.º MEDIDAS
1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	3
2	FORMACIÓN INTERNA	2
3	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	3
4	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	2
5	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	1
6	SALUD LABORAL	2
7	PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	1

7.1. INDICADORES

Resultados a nivel interno: gestión de personas y procesos

- Seguimiento del plan de igualdad a través de reuniones periódicas de la Comisión de igualdad.
- Seguimiento de las condiciones laborales del personal de la asociación y propuestas de mejora a dichas condiciones.
- Proceso de selección sistematizado evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Proceso de promoción sistematizado evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

- Directrices de comunicación inclusiva establecidas por la asociación para su uso por todas las personas trabajadoras.
- Personal de la asociación sensibilizado y formado en materia de igualdad.
- Seguimiento de las medidas de conciliación utilizadas y propuestas por el personal de la asociación.
- Existencia de una forma estándar de solicitar en cualquier momento una medida de conciliación y de plantear alguna otra que pudiera no estar contemplada.
- Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo de la asociación.
- Seguimiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo que pudieran darse tanto en la asociación como en cualquiera de los programas que gestiona y coordina.

Resultados a nivel externo: prestación de servicio

- Identificación de aquellas formaciones que sean de utilidad para las diferentes categorías y puestos de trabajo de cara a seguir incorporando la perspectiva de género en cada uno de ellos.
- Comunicación inclusiva tanto a nivel escrito como oral en todos los programas.
- Relación de indicadores por programas revisada y actualizada periódicamente que ayuden a identificar situaciones de discriminación entre las personas usuarias de los distintos programas de la asociación.

Indicadores de proceso

- N.º de horas invertidas por medida.
- Personas participantes por medida.
- N.º de reuniones mantenidas.
- Presupuesto destinado.
- Observaciones que se perciban de cada a mejorar la implantación del plan en cada informe de seguimiento y en cada evaluación.

7.2. MEDIDAS

PROGRAMA 1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	
OBJETIVO	Fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género, y para garantizar su estabilidad y continuación de manera sistemática.	
MEDIDA	1.1.	Garantizar la continuación del proceso de implantación del plan de igualdad mediante la estabilidad del equipo de trabajo y la dotación anual del presupuesto necesario para poner en marcha el plan de trabajo anual.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se destinarán las siguientes acciones: • Destinar un mínimo de horas al año para garantizar que el plan de igualdad de la asociación se está llevando a cabo. • Fijar la periodicidad de las reuniones de seguimiento de la Comisión de seguimiento o determinar en qué reuniones semestrales se abordará el seguimiento del plan de igualdad. • Distribuir las responsabilidades del Plan entre las personas que integran la Comisión de seguimiento. Respecto a la dotación del presupuesto, se tendrá en cuenta que se trata de una asociación sin ánimo de lucro y que la financiación está sujeta a la recepción de fondos para destinarlo a esta medida.	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Comisión de igualdad	Comisión de igualdad	2023	2024	2025	2026
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 60 horas en total (15 horas al año).					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º de reuniones de la Comisión de seguimiento realizadas. • N.º de informes anuales de seguimiento realizados.					

PROGRAMA 1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
OBJETIVO	Consolidar la gestión para la igualdad en ASAFES, fortaleciendo su participación en redes relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.
MEDIDA	1.2. Participar de forma activa en la red BaiSarea.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se destinarán las siguientes acciones: • Definir una persona responsable de participar en el mismo. • Destinar un número de horas para que la persona responsable participe dentro de la red Baisarea.

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Comisión de igualdad	Comisión de igualdad	2023	2024	2025	2026
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 60 horas en total (15 horas al año).					
INDICADORES DE PROCESO	• Definición de la persona responsable. • Valoración del impacto que tiene la red de empresas en la organización.					

PROGRAMA 1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	
OBJETIVO	Integrar la idea participación en la igualdad que facilite la consecución de cultura corporativa igualitaria a todas las personas trabajadoras.	
MEDIDA	1.3.	Distribuir responsabilidades entre las personas trabajadoras en el mantenimiento del Txokolila.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se destinarán las siguientes acciones: • Establecer un calendario de responsabilidad bimensual en el Txokolila. • Mantener las noticias, publicaciones, avisos de charlas, días internacionales, etc.	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Comisión de igualdad Responsable Personal (creación)	RLT	2023	2024	2025	2026
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 24 horas en total (6 horas al año).					
INDICADORES DE PROCESO	• Calendario de distribución de responsabilidades. • N.º de actuaciones realizadas. • N.º de personas trabajadoras que han participado, desagregado por sexo.					

PROGRAMA 2	FORMACIÓN INTERNA	
OBJETIVO	Formar y sensibilizar a todo el personal de la plantilla en la aplicación de políticas de igualdad de género, tanto en la organización interna de la asociación, como en los programas y servicios que desarrollen con las personas usuarias y sus familias.	
MEDIDA	2.1.	Realizar formación en igualdad de forma periódica dirigida a capacitar a la Comisión de Igualdad.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se destinarán las siguientes acciones: • Establecer sesiones formativas bienales dirigidas a capacitar en materia de igualdad a la Comisión para la consecución de los objetivos que se marcan en este Plan. • Pendiente establecer número de horas.	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Comisión de igualdad	Comisión de igualdad				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación total de 20 horas.					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º de horas de formación ofertadas. • % de personas sensibilizadas, desagregado por sexo. • Valoración de la formación.					

PROGRAMA 2	FORMACIÓN INTERNA
OBJETIVO	Formar y sensibilizar a todo el personal de la plantilla en la aplicación de políticas de igualdad de género y de diversidad.
MEDIDA	2.2. Diseñar un plan de sensibilización-formación dirigido a todas y todos los agentes de ASAFES.
DESCRIPCIÓN	Las personas destinatarias de esta medida serán las anteriores contempladas en el I Plan para la Igualdad: • Personas trabajadoras. Continuar con un número de horas mínimo-bienales para la capacitación de la misma. • Personas Usuarias y sus familias. • Grupo específico sobre igualdad y enfermedad mental. Además de las anteriores, se incorporan dos nuevos agentes de impacto de la asociación: • Junta directiva. • Personas voluntarias (se incluirán materias específicas dentro de las horas de capacitación anual).

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Comisión de igualdad	Comisión de igualdad				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 20 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º de horas de formación ofertadas. • % de personas sensibilizadas, desagregado por sexo. • Valoración de la formación.					

PROGRAMA 2	FORMACIÓN INTERNA	
OBJETIVO	Visibilizar a los hombres de la asociación en trabajos relacionados con el cuidado.	
MEDIDA	2.3.	Diseñar un plan de sensibilización-formación dirigido a todos los agentes masculinos de ASAFES.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones. Por un lado, y con los hombres trabajadores de la asociación: Sesiones de capacitación específica de Gizonduz. Atender a las masculinidades igualitarias en las actuaciones que se realicen (talleres, sesiones, et.) Por otro lado, y con los hombres de las familias de la asociación: • Invitar a la participación de los hombres de las familias de la asociación, incentivando y promoviendo sus labores domésticas y de cuidado.	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Comisión de igualdad	Comisión de igualdad	2023	2024	2025	2026
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación total de 20 horas.					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º de horas de formación o acciones realizadas. • % de hombres sensibilizados.					

PROGRAMA 3	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS	
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión con personas trabajadoras.	
MEDIDA	3.1.	Hacer un seguimiento bienal de las condiciones laborales de la plantilla de ASAFES para garantizar la igualdad en la retribución.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se destinarán las siguientes acciones: • Realizar un análisis cuantitativo salarial anual para identificar la presencia de brecha salarial por razón de género y, en caso de que se detectara, plantear medidas para reducirla. • Se utilizará el modelo propuesto por el Ministerio de Igualdad, herramienta de retribución salarial. Asimismo, se proponen las siguientes: • Realizar un análisis cualitativo salarial a partir de la anterior herramienta de retribución salarial. • Realizar una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Personal interno y/o asesoría externa	Comisión de igualdad				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 45 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º de necesidades identificadas. • N.º de reuniones mantenidas.					

PROGRAMA 3	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS	
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión con personas trabajadoras.	
MEDIDA	3.2.	Incorporación de la perspectiva feminista o de género en los criterios de selección, atracción, retención y promoción profesional.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se destinarán las siguientes acciones: • Incluir criterios con perspectiva feminista en la herramienta de selección de personal existente en la organización. • Incluir criterios con perspectiva feminista en la herramienta de retención y promoción profesional de la plantilla.	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Personal interno y/o asesoría externa	Comisión de igualdad				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 6 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º de necesidades identificadas. • N.º de criterios incluidos en el proceso.					

PROGRAMA 3	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS	
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de selección y de promoción profesional.	
MEDIDA	3.3.	Favorecer la participación de la plantilla en medidas alternativas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Realización de grupos de discusión • Elaboración y envío de encuestas • Buzón de sugerencias Respecto al buzón de sugerencias, se garantizará un buzón físico en cada sede para que todas las personas trabajadoras tengan la posibilidad de acceso a las mismas.	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Responsable de Personal y Gerencia	Comisión de igualdad				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 30 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º de reuniones mantenidas. • Informe de conclusiones obtenidas de los grupos. • N.º de sugerencias atendidas • Análisis cualitativo de las sugerencias, desglosado por sede y por sexo.					

PROGRAMA 4	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO	Continuar trabajando en la conciliación corresponsable de las personas de la asociación.
MEDIDA	4.1. Elaborar y poner en marcha un plan de Conciliación propio de la asociación.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Elaboración del Plan con la participación de todas las personas que forman parte de la asociación. • Encuestas y grupos de discusión. • Participación de la Comisión de Igualdad. • Involucración de la Junta Directiva y del Equipo de Gestión.

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Comisión de Igualdad	Comisión de igualdad				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 60 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• Elaboración del Plan de Conciliación. • % de personas que participan en la encuesta. • Medidas concretas.					

PROGRAMA 4	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO	Continuar trabajando en la conciliación corresponsable de las personas de la asociación.	
MEDIDA	4.2.	Participar en una red de conciliación corresponsable, red de Empresas Kontzilia.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Elaborar en el plazo de 2 años un Plan de Conciliación específico de la asociación. • Encuesta a todas las personas trabajadores sobre su situación de conciliación. • Analizar las posibilidades de mejora en conciliación.	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Comisión de Igualdad	Comisión de igualdad				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 45 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• Definición de la persona responsable. • N.º de reuniones de Kontzilia a las que se ha acudido. • Valoración del impacto que tiene la red de empresas en la organización.					

PROGRAMA 5	COMUNICACIÓN INCLUSIVA
OBJETIVO	Contribuir a la creación de una sociedad que incluya a toda la diversidad de personas.
MEDIDA	**5.1.** Elaborar y difundir directrices sobre el uso de lenguaje e imágenes al hablar de personas con enfermedad mental.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Elaboración de un manual o guía en el que se recojan las principales recomendaciones de uso, tanto de lenguaje como de imágenes. • Publicación en la web o redes externas. • Realizar un world café con medios de comunicación sobre recomendaciones de comunicación inclusiva.

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Comisión de Igualdad	Responsable personal y Gerencia				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 40 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º. de actuaciones relacionadas con dar a conocer los criterios de una comunicación inclusiva y diversa • N.º de campañas que se han dado a conocer.					

PROGRAMA 6	SALUD LABORAL
OBJETIVO	Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas que componen ASAFES.
MEDIDA	6.1. **Incorporar la perspectiva LGTBI** en el protocolo para la Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Formación periódica a las personas responsables de la Asesoría Confidencial para garantizar la incorporación de esta perspectiva. • Ampliar los escenarios recogidos en el Protocolo, incluyendo situaciones de acoso por razón de identidad sexual y/o de género, orientación sexual. • El Protocolo se denominará "Protocolo de prevención del acoso sexual, sexista o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género".

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Asesoría Confidencial	Comisión de Igualdad				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 12 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º y detalle de los escenarios incorporados. • N.º de sesiones formativas/de reflexión de la Asesoría Confidencial.					

PROGRAMA 6	SALUD LABORAL	
OBJETIVO	Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas que componen ASAFES.	
MEDIDA	6.2.	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Se analizarán las enfermedades de las personas trabajadoras con perspectiva de género, abordando cuáles son las más frecuentes en la sociedad en general y en ASAFES en concreto (abordaje síndrome de la impostora, gestión del miedo ante situaciones de violencia o de incertidumbre, etc). • Establecer espacios de desahogo, tanto al equipo técnico, como al equipo administrativo y al equipo de gestión, mediante supervisiones con una empresa externa (esta acción está sujeta a las posibilidades de financiación que tenga la asociación).	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
			2023	2024	2025	2026
	Comisión de igualdad	Asociación externa				
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 20 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• Informe de análisis con las enfermedades detectadas en las personas trabajadoras. • N.º de contactos realizados con empresas externa para la supervisión. • N.º de personas que participan en los espacios de desahogo, con detalle del número desagregado por sexo de quienes participan, así como los puestos de trabajo.					

PROGRAMA 7	INTERSECCIONALIDAD	
OBJETIVO	Avanzar en una cultura corporativa igualitaria.	
MEDIDA	7.1.	Incorporar la perspectiva interseccional en la Gestión para la Igualdad.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Definir claves para incorporar la perspectiva interseccional en la organización.	

PERSONAS DESTINATARIAS	ASAFES					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES / PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Comisión de Igualdad	Gerencia	2023	2024	2025	2026
PRESUPUESTO/ DEDICACIÓN HORARIA	Se estima una dedicación de 48 horas en total.					
INDICADORES DE PROCESO	• N.º de actuaciones en las que se incorpora la perspectiva interseccional.					

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES DE MEDIDAS

		2023	2024	2025	2026
1. IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA					
1.1	Garantizar la continuación del proceso de implantación del plan de Igualdad mediante la estabilidad del equipo de trabajo y la dotación anual del presupuesto necesario para poner en marcha el plan de trabajo anual.				
1.2	Participar de forma activa en la red BaiSarea.				
1.3	Distribuir responsabilidades entre las personas trabajadoras en el mantenimiento del Txokolila.				
2. FORMACIÓN INTERNA					
2.1	Realizar formación en Igualdad de forma periódica dirigida a capacitor a la Comisión de Igualdad.				
2.2.	Diseñar un plan de sensibilización-formación dirigido a todas y todos los agentes de Asafes.				
2.3	Diseñar un plan de sensibilización-formación dirigido a todos los agentes masculinos de Asafes.				
3. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS					
3.1	Hacer un seguimiento bienal de las condiciones laborales de la plantilla de Asafes para garantizar la Igualdad en la retribución.				
3.2	Incorporación de la perspectiva feminista o de género en los criterios de selección, atracción, retención y promoción profesional.				
3.3	Favorecer la participación de la plantilla en medidas alternativas relacionadas con la Igualdad de mujeres y hombres.				
4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
4.1	Elaborar y poner en marcha un Plan de Conciliación propio de la asociación.				
4.2	Participar en una red de conciliación corresponsable, red de Empresas Kontzilia.				
5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA					
5.1	Elaborar y difundir directrices sobre el uso del lenguaje e imágenes al hablar de personas con				

	enfermedad mental.				
6. SALUD LABORAL					
6.1	Incorporar la perspectiva LGTBI en el protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo				
6.2	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.				
7. INTERSECCIONALIDAD					
7.1	Incorporar la perspectiva interseccional en la Gestión para la Igualdad				

9.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

El seguimiento y la evaluación del Plan para la Igualdad nos servirán para valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos, para definir nuevas estrategias de cara a lograr los objetivos y medidas no cumplidos y no aplicadas y para preparar nuevos objetivos futuros e implantar nuevas medidas.

La evaluación nos indicará si las medidas se han desarrollado en base a los principios fijados, y, además, nos servirá para analizar su influencia en la asociación. Concretamente, gracias a la evaluación conoceremos el nivel de acercamiento al objetivo general, el ritmo y el coste que ello ha supuesto. Así, si fuera necesario, tendríamos la posibilidad de adecuar la planificación.

Seguimiento

A través del seguimiento, tendremos la oportunidad de ver cómo se está dirigiendo el proceso. Por lo tanto, prestaremos atención al desarrollo de las medidas. Así, se analizará cómo se están desarrollando y si se están cumpliendo los objetivos inicialmente fijados.

Cuando hablamos de medidas, tendremos en cuenta las siguientes cuestiones:

- ¿Las medidas realizadas hasta el momento nos ayudarán a lograr el objetivo general?
- ¿Los recursos que se han previsto son suficientes para poner en marcha las medidas?
- ¿Los resultados obtenidos justifican las inversiones realizadas?

Para responder a las cuestiones comentadas, se tendrá en cuenta el objetivo general, los objetivos concretos, las medidas y los procedimientos. Pero al mismo tiempo, para poder analizar el proceso, convendría incluir además de las preguntas anteriores las siguientes:

1. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado en el proceso?
2. ¿Qué función tienen las mujeres y los hombres en la evolución del proceso? ¿Cómo se reparten las responsabilidades?
3. ¿Cómo perciben el proceso las personas que han participado? ¿Ha tenido alguna influencia el proceso en su empoderamiento, bien como colectivo dentro de la asociación o bien a nivel personal (mediante la sensibilización, como aprendizaje, cambiando tendencias, creando redes…)?

Evaluación

Las evaluaciones nos ayudarán a conocer la situación del plan en cuanto al objetivo general. Además de la información obtenida a través del seguimiento, utilizaremos las referencias proporcionadas por los objetivos intermedios y el objetivo general. Utilizaremos la siguiente información para realizar el análisis:

- Las conclusiones obtenidas del seguimiento
- Opiniones y percepciones subjetivas del personal

La evaluación la realizaremos en tres fases: en el diseño, en el desarrollo y al finalizar el Plan. A través de las conclusiones obtenidas, pondremos en marcha medidas correctoras con el fin de dirigir o definir un nuevo plan.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá tres veces al año para hacer un seguimiento adecuado del Plan, pudiendo convocarse, en su caso, reuniones extraordinarias y en momentos diferentes a las inicialmente planteadas.

Anualmente se recogerá un documento con información sobre el grado de cumplimiento e impacto del Plan y se compartirán y analizarán los resultados con la representación legalde las personas trabajadoras.

Proceso de trabajo	
Trimestralmente	• Reunión de seguimiento del plan de igualdad
Último trimestre del año	• Elaboración de la programación operativa del siguiente año, modificando o incorporando nuevas medidas al plan en caso de considerarlas pertinentes.
Anualmente Diciembre (cada año funciones de secretaría rotatorias)	• Elaboración de la memoria del plan operativo correspondiente, indicando las medidas llevadas a cabo y la valoración de estas, así como, en el caso de medidas que se deciden posponer, indicando los motivos por los que se decide posponer dichas medidas en el tiempo. • Reunión de evaluación del plan de igualdad.

10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Una vez negociado y acordado el plan, y para promover y gestionar la correcta implementación de los objetivos establecidos y de las medidas y medidas acordadas, se considera conveniente mantener la comisión negociadora que ha trabajado en su elaboración, con la misma composición y funciones.

Esta comisión de seguimiento se llamará Comisión de Igualdad y estará formada por las personas que aparecen a continuación:

Composición de la Comisión de igualdad
• Raquel Alija Durán. Trabajadora Social • Vanesa Vadillo Vicente. Gerenta • José Miguel Colino Blanco. Gestor de autonomía y trabajador social. • Antonio Caridad de los Ríos. Gestor del centro de día Argibide y terapeuta ocupacional. • Jennifer García Nuñez. Educadora social de Oreka. • Elena Ortiz de Zarate Grisaleña. Presidenta de la Junta Directiva.

Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de medidas, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lolargo de toda su vigencia.

Funciones

1. Coordinar la implementación de los objetivos y medidas del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de ASAFES.
2. Gestionar los anteriores objetivos y medidas, concretando responsabilidades y planteando o sugiriendo herramientas y metodologías adecuadas para ello.
3. Elaborar el Plan operativo anual y el Informe de evaluación. Realizar el seguimiento del Plan de manera anual.
4. Controlar el grado de cumplimiento de lo planificado, detectar nuevas áreas de mejora.
5. Realizar una interlocución permanente entre las distintas áreas de la organización en materia en cuestiones de género.
6. Proponer nuevas iniciativas y líneas de acción para un más amplio desarrollo del II Plan para la Igualdad.
7. Seguimiento de las medidas que recoge el Plan de Igualdad. Elaborar propuestas y establecer pautas en materia de igualdad. Detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo en la entidad (directamente o a través de quejas de personas de la plantilla).

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

El procedimiento de modificación es el siguiente, incluyendo el procedimiento para resolver las discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, salvo que la normativa legal obligue a su adaptación:

- En caso de desacuerdo entre las personas que componen la Comisión de Igualdad sobre el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación de este II Plan para la Igualdad, las partes se comprometen a no utilizar medidas sin delegar previamente en la Comisión de Igualdad.

- En el caso de que en el seno de la Comisión de Igualdad no se haya podido resolver algún problema conflictivo relativo al cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación de este Plan de Igualdad, las partes trasladarán el asunto a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.