

**II PLAN DE IGUALDAD**  
**ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON**  
**MADRES SOLTERAS**

**PLAN 2022-2026**



## ÍNDICE

<b><u>1.</u></b>	<b><u>Introducción</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>2.</u></b>	<b><u>Objetivos, ejes de actuación y medidas</u></b>	<b><u>5</u></b>
	<u>Eje 1. Condiciones de trabajo y clasificación profesional</u>	<u>6</u>
	<u>Eje 2. Acceso y promoción</u>	<u>6</u>
	<u>Eje 3. Retribuciones</u>	<u>7</u>
	<u>Eje 4. Formación en igualdad</u>	<u>7</u>
	<u>Eje 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</u>	<u>8</u>
	<u>Eje 6. Salud laboral y acoso</u>	<u>9</u>
	<u>Eje 7. Responsabilidad social</u>	<u>11</u>
<b><u>3.</u></b>	<b><u>Seguimiento y evaluación</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b><u>4.</u></b>	<b><u>Cronograma</u></b>	<b><u>13</u></b>

# 1. Introducción

El presente II Plan de Igualdad supone la consolidación de las líneas desarrolladas en el primer plan de igualdad puesto en marcha por Asociación Solidaridad con Madres Solteras en el año 2018.

De manera previa a su elaboración se ha realizado un diagnóstico de la situación de la entidad y una evaluación final de los resultados alcanzados con el I Plan de Igualdad.

El **diagnóstico** muestra una situación muy similar a la encontrada en el realizado de manera previa al primer Plan de Igualdad. En cuanto a los indicadores relacionados con las características de la plantilla y condiciones laborales: se mantiene un 100% de presencia de mujeres entre el personal, lo que supone que no se encuentran brechas de género en ninguna de las variables analizadas.

Para su elaboración se han tenido en cuenta las modificaciones introducidas en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 a partir de la aprobación del Real Decreto 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*, en el que se concretan las materias que debe contener el diagnóstico.

Los resultados de la **evaluación final** del I Plan de Igualdad muestran un elevado nivel de ejecución de las medidas contenidas en el plan, lo que indica el elevado compromiso de la entidad con el fomento de la igualdad de género en todas sus actuaciones, no solamente a través del trabajo en el asesoramiento a entidades públicas y privadas para la introducción de la perspectiva género en su gestión, sino también de forma interna en sus estrategias de gestión de personal.

Como resultado a destacar de la evaluación, se puede reseñar el avance producido en la sistematización de los procedimientos de gestión de los recursos humanos de la entidad, lo que se traduce en una mayor objetividad y rigor, sobre la que sin embargo aún se debe y desea continuar trabajando, y se han planteado objetivos de mejora para el presente II Plan de Igualdad.

Se debe tener en cuenta, además, que se han sucedido algunos hechos relevantes para la organización interna y que afectan a la gestión de personal:

- Año 2016: Adscripción de la entidad al Convenio de Acción e intervención social: lo que ha supuesto entre otras cuestiones, la adaptación e implantación de un sistema de clasificación profesional.
- Año 2018: Aprobación de la política de calidad y certificación de la entidad en ISO. Ello ha supuesto la revisión de procedimientos de gestión de personas y el diseño y aplicación de mejoras tales como la evaluación de desempeño, la revisión, seguimiento y evaluación de la formación interna de la entidad, la realización de encuesta de satisfacción del personal, etc.

El presente II Plan de Igualdad pretende dar respuesta a estos cambios, garantizando la introducción del principio de igualdad en la organización interna de los recursos humanos ante los cambios producidos, profundizando en la sistematización y objetivación de los procedimientos de gestión de personal, y poniendo en marcha nuevas actuaciones que extiendan el compromiso con la igualdad de género a la relación con otros agentes.

El Plan de Igualdad no cuenta con una **dotación presupuestaria** específica, dado que los gastos de la puesta en marcha de las medidas contenidas en el mismo se corresponden únicamente con los tiempos de dedicación del personal responsable de la puesta en marcha y seguimiento de las mismas.

El ámbito de aplicación del plan se extiende a todo el personal y todos los centros de trabajo de la Asociación Solidaridad con Madres Solteras (ASMS), y el **periodo de ejecución** establecido para su implantación es de 2022 a 2026 ambos incluidos.

#### **Descripción del proceso de elaboración del plan.**

El proceso de elaboración de este plan ha implicado tanto a los órganos de gobierno como a la comisión de igualdad y la plantilla de la ASMS.

A partir de la evaluación del plan anterior se presentó un primer texto elaborado por la dirección de la entidad en enero de 2022 que fue aprobado por la comisión de igualdad y sometido a consultas de toda la plantilla entre los días 1 y 15 de febrero.

Con las aportaciones recibidas se elabora un nuevo texto que es presentado y aprobado por la Comisión de igualdad celebrada el 28 de febrero de 2022.

El texto es presentado en su forma definitiva en la asamblea ordinaria de abril de 2022.

## 2. Objetivos, ejes de actuación y medidas

El II Plan de Igualdad se articula en torno a la consecución de un **objetivo general**

Prevenir y corregir la discriminación en las relaciones laborales e integrar la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la entidad, en particular en los procesos de gestión de personas.

Y de siete objetivos específicos, que se corresponden con los ejes de intervención del plan.

Los ejes de intervención en los que se estructura el plan de igualdad son:

1. Condiciones de trabajo y clasificación profesional
2. Acceso y promoción
3. Retribuciones
4. Formación en igualdad
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
6. Salud Laboral
7. Responsabilidad Social

A continuación, se desarrollan para cada uno de dichos ejes, los objetivos a lograr y se plantean las medidas de actuación (un total de 11) con una breve explicación de las tareas a poner en marcha. Para cada medida se establecen las personas responsables y los resultados esperados.

Las estrategias para el seguimiento y la evaluación, así como la temporalización de la puesta en marcha de las actuaciones se incorporan en apartados posteriores.

## Eje 1. Condiciones de trabajo y clasificación profesional

**OBJETIVO 1:** Prevenir y erradicar sesgos discriminatorios en las condiciones laborales

<b>Medida 1.1</b>	<p><b>Elaboración anual de un diagnóstico de situación de la plantilla</b></p> <p>El diagnóstico contendrá la siguiente información por sexo y centro de trabajo: áreas funcionales, grupos profesionales, tipo de contrato, tipo de jornada, contratación y promoción, retribuciones, formación, conciliación y salud laboral</p>
Responsable	Departamento de Administración/Dirección
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico anual elaborado y presentado a la Comisión de igualdad</li> </ul>
<b>Medida 1.2</b>	<p><b>Estudio, desarrollo e implantación de la modalidad de contratación “fijo discontinuo”</b></p> <p>Se realizará un análisis de puestos susceptibles de acomodarse a esta contratación, un orden de llamado por delegación y un plan de conversión paulatina.</p>
Responsable	Departamento de Administración/Dirección
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de la tasa de temporalidad</li> </ul>

## Eje 2. Acceso y promoción

**OBJETIVO 2:** Garantizar el principio de igualdad en los procedimientos de acceso y desarrollo profesional

Medida 2.1	<b>Sistematización del procedimiento de selección y promoción</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Se estandarizará el uso de las herramientas diseñadas para los procesos de selección (perfiles profesionales, modelo oferta de empleo, pruebas de selección aplicables y modelo baremación), y descripción del procedimiento de reclutamiento y selección</li><li>2. Descripción del procedimiento de promoción integrando la evaluación del desempeño de la entidad</li></ol>
Responsable	Equipo de dirección y de coordinación
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Procedimiento y herramientas del proceso de selección puestas en marcha</li><li>• Procedimiento de promoción puesto en marcha</li></ul>

## Eje 3. Retribuciones

**OBJETIVO 3:** Garantizar la igualdad retributiva

Medida 3.1	<b>Puesta en marcha de un registro salarial</b> <p>Se incorporarán indicadores sobre retribuciones medias por grupos profesionales en la recogida de datos de seguimiento anual del personal, calculando la brecha salarial</p>
Responsable	Departamento de Administración / Dirección
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registro salarial puesto en marcha</li><li>• Informe de las retribuciones medias anuales por grupos profesionales, según salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales.</li></ul>

## Eje 4. Formación en igualdad

OBJETIVO 4: Incrementar el conocimiento en materia de igualdad de todo el personal

Medida 4.1	<b>Integración en el plan de formación de contenidos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</b> Establecimiento de una programación anual de acciones formativas de igualdad para todo la plantilla así como para el voluntariado que colabora con la Fundación
Responsable	Equipo de dirección y de coordinación
Resultados esperados	Informe sobre los resultados del plan de formación del personal y del voluntariado con indicación del porcentaje dedicado a igualdad.

## Eje 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO 5: Revisar y desarrollar la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la entidad ajustada a las necesidades reales de la plantilla

Medida 5.1	<b>Sistematización de los derechos de conciliación y difusión a todo el personal</b> Revisión y actualización de los permisos y medidas de conciliación que se incorporan en el Plan de Conciliación, recogiendo las modificaciones producidas a partir de los desarrollos legislativos más recientes, y difusión del Plan de Conciliación al personal.
Responsable	Equipo de dirección y coordinación
Resultados esperados	Plan de Conciliación actualizado y difundido al personal

  

Medida 5.2	<b>Mejora de las estrategias de seguimiento del Plan de Conciliación</b> Sistematización de la recogida de información sobre situación familiar, aplicando mejoras en el sistema de recogida voluntaria y periódica de información acerca de la situación familiar del personal con incidencia en materia de conciliación (menores y mayores dependientes, personas con discapacidad a cargo), incluyendo mecanismos de acreditación Realización de un seguimiento anual del uso de las medidas del plan de conciliación
Responsable	Departamento de Administración / Coordinadoras / Dirección
Resultados esperados	Sistema de recogida de información de forma periódica acerca de las responsabilidades familiares del personal puesto en marcha Informe de seguimiento anual sobre el uso de las medidas del plan de conciliación por sexo, centro de trabajo y tipo de medidas

## Eje 6. Salud laboral y acoso

OBJETIVO 6: Proteger la salud de las trabajadoras

Medida 6.1	<b>Desarrollo del protocolo para víctimas de la violencia de género</b> Evaluación del Protocolo existente para trabajadoras víctimas de violencia de género y en su caso revisión del mismo (al menos en lo referido a recursos de apoyo en los distintos territorios), y difusión a todo el personal.
Responsable	Equipo de dirección y de coordinación
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Protocolo revisado y difundido</li></ul>
Medida 6.2	<b>Aprobación y puesta en marcha de un protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral</b> Elaboración del protocolo, presentación a la Comisión de Igualdad y difusión a la plantilla
Responsable	Equipo de dirección y de coordinación
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Protocolo puesto en marcha y difundido</li></ul>
Medida 6.3	<b>Prevención de daños: autodefensa feminista</b> Elaboración de un “argumentario de autodefensa feminista”. Creación de un equipo de trabajo para recopilar incidencias de situaciones encontradas, buenas prácticas y recomendaciones pedagógicas sobre cómo protegerse, responder y contraargumentar los estereotipos y prejuicios machistas en las acciones de formación, reuniones con entidades, etc. Se incluirán recomendaciones sobre la actividad en redes sociales y la atención a usuarias.
Responsable	Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>• Argumentario elaborado</li></ul>

## Eje 7. Responsabilidad social

OBJETIVO 7: Extender el compromiso con la igualdad de género a la relación con otros agentes

Medida 7.1	<b>Diseño de un procedimiento para tener en cuenta criterios de igualdad en la selección de empresas proveedoras</b> Elaboración de ficha de control de empresas proveedoras con preguntas de verificación en materia de igualdad
Responsable	Equipo de dirección y de coordinación
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Procedimiento de valoración de criterios de igualdad de empresas proveedoras creado</li></ul>

Medida 7.2	<b>Organizar actuaciones de apoyo al movimiento feminista</b> En torno a las fechas clave de eventos reivindicativos, informando y facilitando la participación de trabajadoras, usuarias, voluntarias... (jornada de puertas abiertas el 8 de marzo, celebración del día de las familias haciendo especial hincapié en las familias monomarentales, charlas contra la violencia de género el 25N...)
Responsable	Equipo de dirección y de coordinación
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eventos organizados en fechas clave (8M, 15M, 25N)</li></ul>

### 3. Seguimiento y evaluación

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de ASMS será objeto de seguimiento anual, a través de la presentación de la actualización de datos de diagnóstico -según la tabla de datos del anexo 3- y del informe de ejecución que se realizará a la Comisión de Igualdad el Primer trimestre de cada ejercicio con los datos del ejercicio anterior.

Anualmente se realizará en el seno de la comisión de igualdad y un informe de seguimiento anual que incluya los datos de diagnóstico y resultados de ejecución del plan que incluya la valoración de la comisión sobre la marcha, cumplimiento y valoración de las medidas del plan de igualdad, así como propuestas de mejora de los objetivos y medidas contempladas en el mismo.

La evaluación final del plan se realizará en el último año de ejecución (2026) por parte de la Comisión de igualdad.

En dicha evaluación se analizarán:

- El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en función de las actuaciones desarrolladas.
- El propio desarrollo del proceso de implantación del plan de igualdad (dificultades encontradas, elementos facilitadores de la puesta en marcha...)
- Los cambios logrados en la organización o el impacto conseguido.
- Propuestas para la elaboración del próximo plan de igualdad e inicio del proceso de negociación y aprobación del III Plan.

## 4. Cronograma

Eje	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025	2026
1. Condiciones de trabajo y clasificación profesional	1. Prevenir y erradicar sesgos discriminatorios en las condiciones laborales	1.1. Elaboración anual de un diagnóstico de situación de la plantilla					
		1.2.- Estudio, desarrollo e implantación de la modalidad de contratación "fijo discontinuo"					
2. Acceso y promoción	2. Garantizar el principio de igualdad en los procedimientos de acceso y desarrollo profesional	2.1. Sistematización del procedimiento de selección y promoción					
3. Retribuciones	3. Garantizar la igualdad retributiva	3.1. Puesta en marcha de un registro salarial					
4. Formación en igualdad	4. Incrementar el conocimiento en materia de igualdad de todo el personal	4.1. Integración en el plan de formación de contenidos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres					
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5. Desarrollar la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la entidad ajustada a las necesidades reales de la plantilla.	5.1 Sistematización de los derechos de conciliación y difusión a todo el personal					
		5.2. Mejora de las estrategias de seguimiento del Plan de Conciliación					
6. Salud Laboral	6. Proteger la salud de las trabajadoras	6.1 Desarrollo del protocolo para víctimas de la violencia de género					
		6.2. Aprobación y puesta en marcha de un protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral					
		6.3. Prevención de daños: autodefensa feminista					
7. Responsabilidad Social	7. Extender el compromiso con la igualdad de género a la relación con otros agentes	7.1. Diseño de un procedimiento para tener en cuenta criterios de igualdad en la selección de empresas proveedoras					
		7.2. Organizar actuaciones de apoyo al movimiento feminista					

Madrid, 28 de febrero de 2022



Fdo: Victoria García Espejo  
Presidenta ASMS

