



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

**Sexualidad
y
Discapacidad**

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



ACTUACIÓN CONTEMPLADA EN LAS MEDIDAS DE IGUALDAD* DE LA ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD.

*Subvenciones cofinanciadas por el **FONDO SOCIAL EUROPEO**, destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en Castilla y León. (Código REAY FAM 005). **CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES** con RESOLUCIÓN de 25 de Julio de 2017, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León (EXTRACTO publicado en BOCYL 27-07-2017).

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

-----INDICE-----

INTRODUCCIÓN.	PAG.3
1. SOBRE LA ENTIDAD.....	PAG.5
MISIÓN – VISIÓN Y VALORES.	
FINES DE LA ENTIDAD	
ACCIONES.	
CARTERA DE SERVICIOS.	
2. CONTEXTUALIZACIÓN y JUSTIFICACIÓN.....	PAG.12
3. OBJETIVOS.....	PAG. 14
OBJETIVO GENERAL	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
4. CONTENIDOS	PAG.17
5. DIAGNÓSTICO INICIAL. PUNTOS DE PARTIDA.....	PAG. 18
6. EJES y ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	PAG.20
<u>1. EJE ÁMBITO CORPORATIVO.</u>	
o 1.1. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.	
<u>2. EJE AMBITO DE RECURSOS HUMANOS y RELACIONES INTERPERSONALES.</u>	
o 2.1. AREA DE ACCESO AL EMPLEO	
o 2.2. ÁREA DE CONDICIONES LABORALES.	
o 2.3. ÁREA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN INTERNA CONTINUA.	
o 2.4. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.	
o 2.5. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO.	
<u>3. EJE AMBITO CARTERA DE SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN.</u>	
o 3.1. ÁREA DE LENGUAJE NO SEXISTA.	
o 3.2. ÁREA DE CARTERA DE SERVICIOS DE LA ENTIDAD.	
7. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	PAG. 29
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	PAG.30
9. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	PAG.32
ANEXOS	

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

INTRODUCCIÓN.

La ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD es una entidad de ámbito estatal, sin ánimo de lucro, que tiene como MISIÓN mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional, personas en situación de dependencia así como la de otros colectivos en riesgo de exclusión social. Poniendo especial énfasis en acciones que contribuyan a atender, educar y prestar apoyos a su sexualidad.

La Asociación se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones el día 01/07/ 2011 con número de registro Grupo: 1/Sección 1/Número Nacional 597990.

Su actividad principal desarrollada a través de su cartera de servicios aborda ámbitos de intervención en: formación, orientación y asesoramiento sexológico, atención y asistencia, psicoterapia sexual, de pareja y familiar, prestación de apoyos y recursos, edición de publicaciones y participación en medios de comunicación así como puesta en marcha de investigaciones en el ámbito. Todas ellas dirigidas a personas con discapacidad y/o diversidad funcional, familiares, profesionales, voluntariado y entidades del ámbito así como sociedad en general.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Junta Directiva de la Asociación Sexualidad y Discapacidad realiza una reflexión sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de igualdad que se vive en la organización. A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan de Igualdad debido al reducido número de trabajadores y trabajadoras en la plantilla, decide ponerlo en marcha como medida de garantía para llevar a término la misión, visión y valores de la organización así como el compromiso social por el que se funda la entidad, en consonancia con los principios de la citada Ley.

La Asociación es consciente de la importancia y la necesidad de poner en marcha actuaciones que garanticen la igualdad en el logro de sus fines, la coherencia entre los principios teóricos que la sustentan y su aplicación en la práctica, no sólo con relación a las personas beneficiarias /clientes que desde la organización se atienden, sino en las propias relaciones interpersonales internas que se establecen entre los y las trabajadoras y el voluntariado de la entidad.

La pretensión final de la Asociación es garantizar un trato igualitario para todas las personas, hombres y mujeres, que están vinculados a la entidad, sin que exista ningún tipo de discriminación por cuestión de sexo, género, origen racial o étnico, edad, presencia de discapacidad y/o diversidad funcional, orientación sexual...

Natalia Rubio Arribas
Presidenta de la Asociación Estatal Sexualidad y Discapacidad

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

1. SOBRE LA ENTIDAD.

MISIÓN – VISIÓN y VALORES.

La ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD es una entidad de ámbito estatal, sin ánimo de lucro, que tiene como MISIÓN mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional, personas en situación de dependencia así como la de otros colectivos en riesgo de exclusión social. Poniendo especial énfasis en acciones que contribuyan a atender, educar y prestar apoyos a su sexualidad.

Entre los colectivos priorizados destacan las personas que presenten cualquier tipo de discapacidad y/o diversidad funcional, ya sea: física, intelectual y/o sensorial de origen congénito, de nacimiento, adquirida o sobrevenida (daño cerebral adquirido, enfermedad mental, parálisis cerebral, lesión medular, trastornos del espectro del autismo, enfermedades raras o minoritarias...), enfermedades crónicas y/o neurodegenerativas, así como otros colectivos en posible riesgo de exclusión social: población inmigrante y/o refugiada, población de entornos rurales o marginales, mujeres sometidas a violencia de género, etc.

QUIENES SOMOS

La Asociación Estatal "Sexualidad y Discapacidad" está formada por un equipo de profesionales procedentes de distintas disciplinas: psicológicas, pedagógicas, sexológicas, sanitarias, sociales... con reconocida experiencia en formación e intervención, tanto en el sector de la Discapacidad como en el ámbito de la Sexología. Modelo de intervención Multidisciplinar basado en un enfoque de ATENCIÓN INTEGRAL CENTRADO EN LA PERSONA.

La Asociación "Sexualidad y Discapacidad" pertenece a plataformas nacionales e internacionales referentes en el Sector como, entre otras, la Federación Española de Sociedades Sexológicas (FESS) o la Federación Europea de Sexología (EFS) participando activamente en sus Jornadas, Congresos y/o Publicaciones científicas. Además mantiene convenio con la Universidad Camilo José Cela para la impartición de un Máster Oficial en Sexología con importantes líneas de investigación y publicaciones referenciales y cuenta con proyectos de colaboración con Instituciones y Entidades como FUNDADEPS (Fundación de Educación para la Salud), la Fundación INOCENTE INOCENTE, FUNDACIÓN GMP, FUNDACIÓN BERTÍN OSBORNE,...

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

Por otra parte, participa y ha participado en actividades junto a CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), el Real Patronato de la Discapacidad, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el CREER –IMSERO (Centro de Referencia Estatal de atención a personas con enfermedades raras y sus familias), CEADAC-IMSERO (Centro de Referencia Estatal de Atención Al Daño Cerebral), CRMF -Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física (San Fernando-Cádiz), Observatorio de la Discapacidad...y muchas otras entidades y organismos.

Entre los FINES de la entidad contemplados en sus ESTATUTOS, se incluyen la promoción de ACCIONES que se enmarcan en lo que denominamos PLAN ESTATAL DE FORMACIÓN "Sexualidades, Discapacidades y Diversidades" con el cual en la actualidad se participa en plataformas del Sector de la Discapacidad (FEDACE, PLENA INCLUSIÓN, ASPACE, AUTISMO-España, COCEMFE, ASPAYM, FEDER, FUNDACIÓN ONCE, DOWN España...) a través de convenios y acuerdos de colaboración donde se reflejan servicios y dispositivos de atención, asesoramiento y prestación de apoyos tanto a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas con discapacidad y/o diversidad funcional como a su entorno próximo (familiares, profesionales y voluntariado).

FINES DE LA ENTIDAD

La **Asociación Estatal Sexualidad y Discapacidad** cuenta entre sus **FINES**:

Art. 1. Mejorar la **calidad de vida de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional** procurando atender a todas y cada una de las distintas discapacidades y/o diversidades (Discapacidad Intelectual, Parálisis cerebral, Daño cerebral adquirido, TEA y Autismo, Discapacidades Físicas, Discapacidades Sensoriales: auditiva y visual, Enfermedad Mental,...) poniendo especial énfasis en acciones que contribuyan a Atender, Educar y Prestar Apoyos a su Sexualidad.

Art. 2. Favorecer y facilitar que las personas con discapacidad (DF) logren una **inclusión** plena **social, laboral y familiar**, para lo que resulta imprescindible no descuidar los aspectos relacionados con la vivencia de su sexualidad (**enfoque integral de la persona**), dado que ésta afecta y está presente en todos los ámbitos de la vida. Todo lo anterior siempre teniendo en cuenta y desde la perspectiva de género.

Art. 3. Asesorar en la gestión y movilización de **recursos, ayudas y apoyos** a las personas con discapacidad y/o diversidad funcional, a sus familias y profesionales en las **áreas de habilidades adaptativas** (comunicación, autodeterminación, cuidado personal, habilidades sociales, vida en el hogar, salud y seguridad...) con el fin de lograr proyectos de vida independiente, con especial énfasis en materia de sexualidad.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

Art. 4. Contribuir a **Atender, Educar y prestar apoyos a la Sexualidad** de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional:

- Atendiendo sus **demandas, necesidades, deseos y motivaciones** en lo que a la vivencia de su Sexualidad se refiere.
- Educando y contribuyendo a que las personas con discapacidad aprendan a **conocerse, aceptarse y vivir su sexualidad de forma satisfactoria**.
- Prestando **apoyos específicos e individualizados** según la necesidad, frecuencia e intensidad de los mismos, adaptándose a cada persona.

Art. 5. Trabajar por la defensa, protección, reivindicación de **derechos sexuales y reproductivos** de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional.

Art.6. Propiciar, favorecer y contribuir a la prestación de **servicios especializados en Sexología** para las **personas con discapacidad (DF), sus parejas, y familias**. Trabajando en la línea de facilitar la accesibilidad de los mismos.

Art.10. Proporcionar **Planes de Formación, ofrecer acciones formativas y/o colaborar en las mismas**, a diferentes niveles: local, provincial, autonómico, estatal, internacional,... Procurando contemplar los diferentes tipos de discapacidad y/o diversidad funcional así como atendiendo a los diferentes agentes implicados en la atención a la sexualidad de las personas con discapacidad (DF): sus familias, parejas en algunos casos, y los y las profesionales que les atienden y prestan apoyos.

Art. 11. Proporcionar **información, formación y asesoramiento** a las distintas Entidades e Instituciones del el ámbito de la discapacidad (DF) y que quieran contribuir a la atención y educación sexual de las personas con discapacidad (DF) o de sus familias.

Art. 12. Desarrollar y divulgar materiales dirigidos a Sensibilizar e informar sobre la atención, educación y prestación de apoyos a la Sexualidad de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional.

Art. 13. Desarrollar **Campañas de Sensibilización a la Sociedad**, visibilizando la necesidad de atender, educar y prestar apoyos a la Sexualidad de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional y dando legitimidad a la misma.

Art. 15. Incidir de manera específica y con **acciones específicas en colectivos** en lo que se pudiera dar una **doble marginación**: mujeres con discapacidad (DF), jóvenes con discapacidad (DF), población inmigrante con discapacidad(DF), mayores con discapacidad (DF), población lesbiana, gay, transexual y bisexual con discapacidad (DF), personas con discapacidad (DF) víctimas de situaciones de abuso, maltrato y/o violencia de género... Atendiendo igualmente en estas intervenciones a profesionales y familiares de estos colectivos.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

ACCIONES DE LA ENTIDAD

Para el cumplimiento de sus **FINES** desarrolla entre otras **ACCIONES**:

1. Desarrollo e implantación del **Plan Estatal de Formación "Sexualidades, Discapacidades y Diversidades"** destinado a **profesionales, voluntarios, familias y personas con discapacidad y/o diversidad funcional**.

- Programas dirigidos a las **Familias**. Grupos y/o Escuela de Padres y madres.
- Grupos y/o Escuela de hermanos/as. Programas dirigidos a las parejas.
- Programas dirigidos a **educadores y educadoras del ocio y el tiempo libre y voluntariado** que trabaja con personas con discapacidad y/o diversidad funcional.
- Programas dirigidos a los y las **profesionales** que atienden y prestan apoyos a las personas con discapacidad y/o diversidad funcional.
- Programas **Comunitarios y Campañas de Sensibilización**. Programas de soporte especializado dirigido a ayuntamientos, diputaciones, conserjerías, consejos comarcales y otras entidades públicas y privadas.
- Programas dirigidos a **colectivos específicos** dentro del ámbito de la discapacidad (DF), contemplando a familiares, profesionales y personal voluntario: mujeres con discapacidad, jóvenes con discapacidad, población inmigrante con discapacidad, hombres y mujeres mayores con discapacidad, población lesbiana, gay, transexual y bisexual con discapacidad, personas con discapacidad víctimas de situaciones de abuso, maltrato y/o violencia de género,...
- Programas dirigidos a **equipos directivos, patronato y equipos de gestión de entidades** del ámbito de la discapacidad y/o diversidad funcional.
- Propuestas concretas de intervención para centros educativos, centros ocupacionales, centros de día, servicios residenciales...

2. Puesta en marcha, implantación y desarrollo de planes, proyectos, programas y actividades formativas así como **Formación Continuada a Profesionales** implicados en la atención directa a personas con discapacidad (DF) en materia de sexualidad.

3. Realización de **Seminarios, Cursos, Conferencias, Charlas, Encuentros periódicos...** o cualesquiera otras actividades o acciones formativas relacionadas con la **Práctica, Formación, Investigación, Evaluación y Desarrollo** de la Sexología y aplicada a la **Atención, Educación y prestación de apoyo a la Sexualidad** de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional, familias y profesionales.

4. **Elaboración y edición de libros, manuales, guías de práctica profesional...** sobre aspectos generales y específicos de relevancia dirigidos a profesionales en materia de sexualidad y discapacidad (DF) o las familias.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

5. Adaptación y actualización de **Documentos marco referenciales** en materia de Sexualidades y Diversidades, así como documentos internos, manuales de conducta, guías profesionales, etc.
6. Desarrollo e implantación de **convenios de colaboración con entidades públicas y privadas**.
7. Participación activa en **Campañas y actos de Sensibilización** y participación comunitaria de ámbito local, provincial, autonómico y nacional para la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional, prevención infecciones y enfermedades de transmisión sexual, violencia de género, abusos... y cualquier otro riesgo que pudiera estar asociado a la sexualidad.
8. **Asesoramiento a las personas con discapacidad y/o diversidad funcional, a las familias y profesionales** en las áreas de habilidades adaptativas para la gestión y movilización de recursos y apoyos con el fin de lograr proyectos de vida independiente, con especial énfasis en materia de sexualidad.
9. Diseño y desarrollo de **programas y proyectos de atención integral** a la sexualidad de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional.
10. **Apoyo y asesoramiento en el diseño, desarrollo y adaptación de Planes, Proyectos y Programas** de distintas Entidades, Instituciones, Administraciones locales, provinciales autonómicas y nacionales que trabajen en el ámbito de la discapacidad (DF).
11. Desarrollo de **mecanismos de coordinación y planes asistenciales** o de actuación integrados con Programas Específicos para garantizar una atención integral a las personas con discapacidad y/o diversidad funcional: estimulación temprana, fisioterapia, terapia ocupacional, estimulación multisensorial, salud, etc.
12. **Centro de Recursos y Materiales educativos** especializados en educación, asesoramiento y terapia sexual específicos para colectivos de personas con discapacidad (DF). Adaptados en función del tipo de discapacidad (DF) y el perfil de las personas con discapacidad (DF) en el que se contemplarán variables del tipo: edad, necesidad, frecuencia e intensidad de apoyos precisos...
13. Apoyo y **desarrollo de propuestas de innovación** en las que se dé cabida a las nuevas tecnologías de la información, así como a otros posibles avances o ayudas técnicas relacionadas con la Atención a la Sexualidad de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional.
14. **Difusión periódica de novedades, actualidad, documentos**, artículos científicos, investigaciones, noticias de prensa y cualquier otra información relevante sobre la Sexualidad de las personas con discapacidad (DF) o relacionado con ello.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

CARTERA DE SERVICIOS y DISPOSITIVOS.

FORMACIÓN (presencial y online). Plan Estatal de Formación

La entidad ofrece e imparte cursos, seminarios, charlas, monográficos, jornadas formativas... siempre de un modo especializado, científico y profesional.

Así mismo, se dispone de un área especializada en el DISEÑO, DESARROLLO y ADAPTACIÓN de planes, programas, proyectos, talleres y sesiones de educación sexual.

ORIENTACIÓN y ASESORAMIENTO. En formatos presencial, telefónico y online.

Para profesionales, personas con discapacidad o familiares. Información accesible y adaptada. Un espacio para demandas específicas, seguimiento de casos y supervisiones para buscar soluciones ante las dificultades.

ATENCIÓN y ASISTENCIA

Intervenciones individualizadas y adaptadas al perfil y las necesidades de apoyo de cada persona. Cada demanda es única y así debe contemplarse y atenderse cada caso, procurando encontrar claves que permitan afrontar las distintas situaciones, ofreciendo pautas, protocolos y criterios de actuación.

PSICOTERAPIA SEXUAL, de PAREJA y FAMILIAR

La presencia de discapacidad no debiera anular la posibilidad de **seguir creciendo** en todos los ámbitos de la vida de la persona, **también en el plano relacional, como pareja, en familia...** Pedir ayuda es el primer paso para lograrlo. Se dispone de diferentes formatos de intervención: presencial, online o combinado.

APOYOS y RECURSOS

En muchos casos el trabajo coordinado resulta imprescindible. Se orienta y ofrece **coordinaciones** y **mediaciones** con otros **dispositivos** y **servicios** (educativos, sanitarios, sociales...). Se dispone de un centro de recursos didáctico-pedagógicos con materiales y ayudas técnicas adaptadas y encaminados al fomento de la autonomía personal.

PUBLICACIONES y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Entidad referente en la elaboración de Documentos Marco, Guías, Manuales y Buenas Prácticas. Desde el área de gestión del conocimiento se ofrecen colaboraciones con los medios de comunicación que pretendan abordar el tema con rigor y profesionalidad.

INVESTIGACIONES

Líneas de investigación innovadoras, científicas y especializadas en **coordinación con los Másteres en Sexología de la UCJC en sus dos formatos Semipresencial Oficial y Online a Distancia** (www.iunives.es) así como otros organismos e instituciones dirigiendo su actuación hacia los colectivos priorizados en los fines de la entidad.

2. CONTEXTUALIZACIÓN y JUSTIFICACIÓN.

2.1. Referencias normativas y políticas

Las referencias normativas en las que se contextualiza el presente Plan de Igualdad son fundamentalmente el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres donde se establece que *las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.*

La citada Ley explicita: [...] *que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores tienen la obligación de que las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Sin perjuicio de lo enunciado anteriormente, empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo. [...]*

En el caso de nuestra entidad ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD la elaboración e implantación de planes de igualdad se realiza desde la voluntariedad no partiendo de la premisa de la obligatoriedad. Sino que se trata de una necesidad detectada y motivada hacia el compromiso social con las personas.

El presente documento pretende ser un primer acercamiento al tema, ya que está contemplado que para favorecer el impulso y la implantación del mismo en la entidad, se haga uso de las medidas de fomento planteadas desde el Gobierno, dirigidas a empresas y otras entidades. Entre estas medidas, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad prevé la puesta en marcha de dos actuaciones: la convocatoria de subvenciones para entidades de implantación voluntaria de planes de igualdad que responden al compromiso de facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas. La entidad pretende presentarse a las próximas convocatorias previstas desde el Ministerio correspondiente.

Así como la presentación a otras convocatorias de ayudas y/o subvenciones que promuevan medidas de igualdad que se contextualizan en el marco territorial de Castilla y León.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

Otros documentos marco referenciales que sirven para contextualizar el presente Plan de Igualdad, aludirían a la Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, en la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos (BOE 10 diciembre 2015).

En esta Resolución se establece *“La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas”*.

El presente Plan de Igualdad también se inscribe igualmente en los objetivos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) de ámbito nacional, inspirándose en sus dos principios básicos de no discriminación y de igualdad, el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 y el futuro III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.

2.2. Naturaleza del Plan.

El II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ASYD (2021-2024), comparte con el PRIMER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ASYD (2017-2021) que es un documento estratégico de la Asociación, que se plantea como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

En el presente PLAN de IGUALDAD se establecen: los objetivos que la ASOCIACIÓN ESTATAL SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD pretende alcanzar, las actuaciones para alcanzarlos y el sistema de seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los cambios experimentados.

El Plan plantea objetivos y actuaciones a dos niveles:

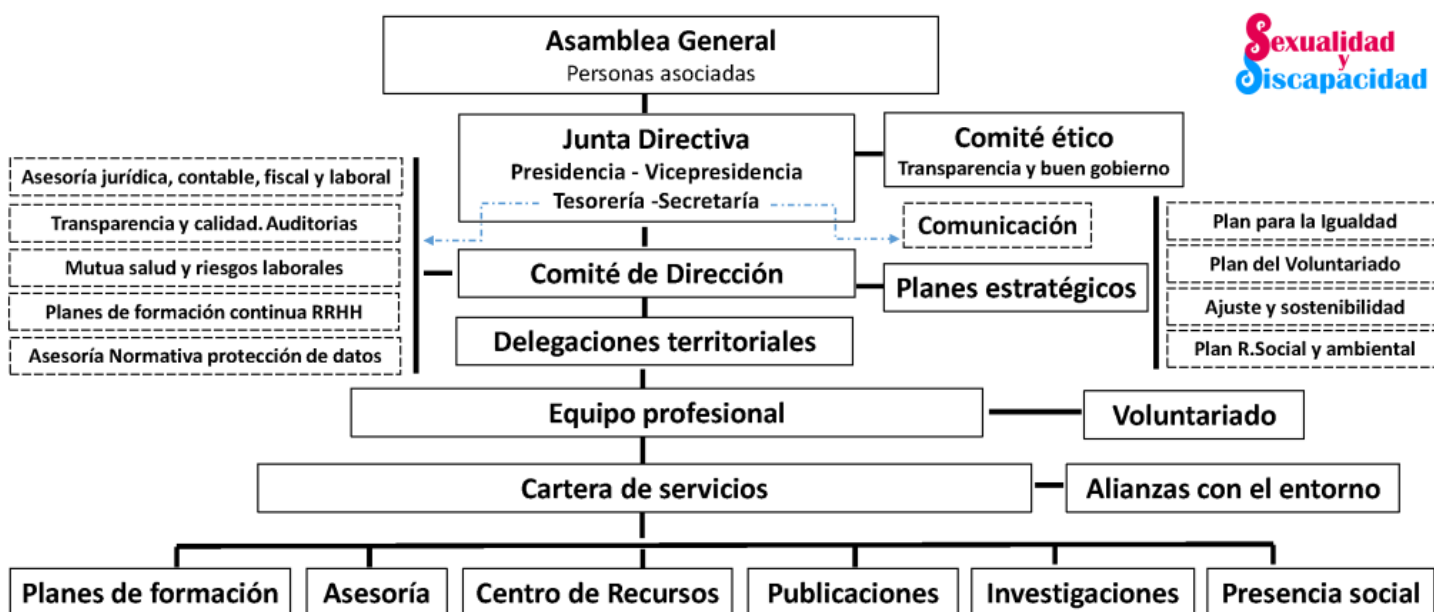
- el específico – en la medida en que diseña y establece los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación y
- el transversal – en tanto se orienta a coordinar coherentemente la política de igualdad de la organización con el resto de sus políticas estratégicas y generales.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

Se trata de un PLAN DE IGUALDAD MARCO cuya vigencia se establece por un periodo de tres años (2021-2024) y que se acompaña a lo largo de su vigencia de sus respectivos PROGRAMAS DE TRABAJO ANUALES. Tanto el Plan como los Programas de Trabajo Anuales contienen objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- **Ser viables y realistas**, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas.
- Estar **adaptados a la realidad de la organización y de su entorno**, en particular de las características del sector de la atención a la discapacidad y la dependencia.
- **Ser objetivables, es decir medibles y concretos.**
- **Ser consecuentes con los resultados del diagnóstico** de la situación de la igualdad realizado en la entidad en el pasado mayo 2017 y actualización en el periodo de septiembre de 2020.

Así como el Primer Plan, aspiraba a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han convertido que la ASOCIACIÓN ESTATAL SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD sea una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad, y completándolas y sistematizándolas, de modo que el II Plan de Igualdad pueda ampliarse, completarse y mejorarse a través de futuros planes de igualdad.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

Se pretende que el PLAN de IGUALDAD de la ENTIDAD sea:

- Participativo:

- Desde la fase de realización del diagnóstico de la igualdad hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente el Equipo de Igualdad de ASYD (constituido para dicho fin). Donde han participado miembros de la Junta Directiva, así como una representación de la plantilla y el voluntariado de la organización.
- La totalidad de la plantilla profesional ha estado y está informada de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan.
- En su fase de implantación participarán todos los departamentos, delegaciones y niveles profesionales de la organización implicados.

- Formativo- Didáctico- Pedagógico:

- El proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado.
- El propio Plan recoge en anexo un glosario que aclara alguna de la terminología empleada en el mismo.
- El Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.

- Visibilizador y Sensibilizador. Compromiso Social:

- De aquellas prácticas ya implantadas en ASYD y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad.
- De la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como asociación socialmente responsable.

- Flexible y adaptable:

- A los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno.
- A los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

3. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

Promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la ASOCIACIÓN ESTATAL SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD como en la consecución de sus fines estatutarios (MISIÓN- VISIÓN y VALORES).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la Entidad** en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- **Detectar las barreras y situación de discriminación** que puedan existir en el momento presente como aquellas que pudieran aparecer en la Entidad en el futuro en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las situaciones de potencial desigualdad encontradas.
- **Incrementar la satisfacción y motivación** de las personas que forman parte de la entidad, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado. Con ellos se contribuirá a mejorar la satisfacción con la cartera de servicios prestados a nuestra clientela (entidades, profesionales, familiares, personas con diversidad funcional y sociedad en general).
- **Contribuir a la sensibilización y concienciación social** de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género. Aspectos contemplados en los estatutos de la entidad desde sus orígenes.

Dichos objetivos se concretan y estructuran en el presente Plan de Igualdad con líneas de actuación e intervención específicos, que pasarán a exponerse en apartados posteriores del presente documento.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

Las MEDIDAS contempladas en el presente PLAN de IGUALDAD irán dirigidas a todos los ámbitos y esferas de la entidad, buscando desarrollar:

- Procesos de captación, selección e incorporación de recursos humanos equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo. Contemplando dentro de los recursos humanos: los y las profesionales y el voluntariado.
- Gestión de la formación interna y continua, atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.
- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- Promoción no discriminatoria a través de planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a mujeres.
- Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.
- Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas beneficiarias.



Garantizar la igualdad efectiva para todas las personas, desde un enfoque de derechos, es uno de los temas fundamentales de la agenda social en los últimos años, y uno de los principales retos de la Agenda 2030. Hablar de diversidad, necesariamente conlleva hablar de inclusión, lo que permite la igualdad de oportunidades y el efectivo ejercicio de los Derechos de toda persona.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

Este proceso conlleva la utilización de herramientas y estrategias que posibiliten la incorporación del enfoque de género en todos los procesos de gestión de la entidad, para ello será de necesaria la aplicación en todos los casos:

- **Sistemas de registro con datos desagregados por sexos**, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos, si este desequilibrio se produce se deberá buscar sus causas y los mecanismos que lo sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen este desequilibrio.
- **Acciones de sensibilización y formación** para capacitar a las personas que componen la entidad en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.
- **Estrategias concretas que introduzcan cambios relevantes hacia el equilibrio de participación**, representatividad y poder de mujeres y hombres en todos los espacios de la organización.
- **Protocolizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad**, garantizando que el enfoque de género está sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.
- **Asignar a personas y/o grupos de trabajo la responsabilidad de liderar**, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género.
- Realizar un **seguimiento continuado y la posterior evaluación** de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporando a la evaluación indicadores sensibles al género.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

4. CONTENIDOS.

Los contenidos básicos del II Plan de Igualdad ASYD son:

A. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN ESTATAL SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD:

El Plan será de total aplicación a la totalidad de la plantilla profesional que prestan servicios en la entidad denominada ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD de ámbito estatal con sede social principal en C/ Marqués de Berlanga N°27 3°C –Burgos.

B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD (ASYD).

- La JUNTA DIRECTIVA de la ASOCIACIÓN ESTATAL SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD.
- La PLANTILLA PROFESIONAL de la entidad.
- VOLUNTARIADO de la ENTIDAD.
- Representantes de la plantilla profesional (si los hubiera en el futuro).

C. VIGENCIA. TEMPORALIZACIÓN.

Se estima que este primer Plan de igualdad tenga una vigencia de 3 años.
(De enero de 2021 a diciembre de 2024).

D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

La ASOCIACIÓN ESTATAL SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD, para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

E. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Incorporado al Plan de Igualdad: diagnóstico inicial (finalizado en diciembre 2020-enero 2021), dos evaluaciones intermedias al término de los PROGRAMAS DE TRABAJO ANUALES 2022 y 2023 una evaluación final en 2024.

F. VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

- Transversalizar la igualdad en la asociación incorporando el enfoque de género a la organización a todos los niveles.
- Coordinar la política de igualdad con otras políticas estratégicas internas de la entidad y a nivel externo: a nivel local, autonómico, estatal incluso internacional.

5. DIAGNÓSTICO INICIAL. PUNTOS DE PARTIDA.

Conclusiones del diagnóstico.

Diagnóstico inicial realizado según Hoja de Ruta. Septiembre 2020.

A continuación se presenta el resumen de las conclusiones resultado del diagnóstico de la entidad ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD (ASYD) que inspira los objetivos y las actuaciones del presente Primer Plan de Igualdad:

- ASYD presenta una estructura de plantilla que se halla dentro de los márgenes de representación paritaria de ambos sexos.
- En la plantilla de profesionales no se observa segregación horizontal ni segregación vertical en lo relativo al reparto, participación y presencia de puestos en función del sexo, y/o presencia de discapacidad y/o diversidad funcional. Aspectos que coinciden con la actual estructura de la junta directiva de la entidad.

Entre los miembros de la Junta Directiva de la entidad (Tesorera: mujer con discapacidad- representando el 25% JD), así como entre el voluntariado hay una presencia 20% de personas con discapacidad. En la plantilla profesional de la entidad desde su constitución se ha contemplado la incorporación y ocupación de personas con discapacidad-diversidad funcional y/o enfermedades raras.

- Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias.
- No existen medidas específicas (acciones positivas) y explícitas con respecto a la tendencia en el sector a la feminización general y a la masculinización particular de determinadas áreas o especialidades, por no existir, si bien sí consideramos necesario instaurar y mantener cierto estado de conciencia al respecto y de observación de la evolución futura de la estructura de la plantilla.
- La mayor parte de las personas que componen la junta directiva que intervienen directamente en los procesos de selección y promoción de personal tienen formación básica en género e igualdad. Aspecto que puede ser objeto de mejora y especialización. Existencia de un Comité ético para la transparencia en la gestión y el buen gobierno.
- En materia de conciliación, se tiene un conocimiento básico y elemental de las necesidades reales de la plantilla, pudiera mejorarse a través de un estudio más detallado para sí poder adaptar mejor las medidas ofrecidas en los servicios existentes.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

- Existe un buen potencial en cuanto a imagen y comunicación, así como una estructura favorable para la transversalización del principio de igualdad de oportunidades al resto de políticas estratégicas de la entidad a través de la incorporación del enfoque de género en la organización. Aspecto susceptible de mejora y ampliación. Siendo para ello necesario también revisar canales de comunicación más idóneos y protocolizarlos.
- En general existe una gran sensibilidad hacia el tema así como es un aspecto priorizado el diseño e implantación del I y II Plan de Igualdad y sus objetivos en la entidad. Existe una percepción clara de óptimo "nivel de igualdad" en la misma, siendo un aspecto que la entidad desea mantener y mejorar siendo para ello la sistematización de procedimientos.
- La entidad contempla en sus estatutos líneas específicas de actuación donde se alude a la necesidad y el compromiso en igualdad con las personas. Desarrollando actuaciones en su cartera de servicios con perspectiva de género. A pesar de ello, los profesionales así como JD de la entidad considera que hay aspectos mejorables.
- La entidad lleva elaborando desde sus inicios periódicamente publicaciones, manuales, guías, folletos de sensibilización... de difusión estatal e internacional que son un referente a nivel mundial. En dichos materiales y recursos se ha contemplado el tener en cuenta la perspectiva de género, en algunos casos y tras la formación específica en materia de igualdad, se considera la necesidad de dar un paso más e incidir en los mismos de manera más visible.



6. EJES y ÁREAS DE ACTUACIÓN.

El Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de la ASOCIACIÓN ESTATAL SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD se estructura en tres EJES de ACTUACIÓN con sus respectivas ÁREAS DE INTERVENCIÓN, de acuerdo con el esquema siguiente:

- 1. EJE ÁMBITO CORPORATIVO.
 - 1.1. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

- 2. EJE AMBITO DE RECURSOS HUMANOS y RELACIONES INTERPERSONALES.
 - 2.1. AREA DE ACCESO AL EMPLEO.
 - 2.2. ÁREA DE CONDICIONES LABORALES.
 - 2.3. ÁREA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN INTERNA CONTINUA.
 - 2.4. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.
 - 2.5. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO.

- 3. EJE AMBITO CARTERA DE SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN.
 - 3.1. ÁREA DE LENGUAJE NO SEXISTA.
 - 3.2. ÁREA DE CARTERA DE SERVICIOS DE LA ENTIDAD.

DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEJORA.

A continuación se desarrollan cada uno de los tres ejes con sus correspondientes áreas de actuación y la propuesta de acciones específicas. Para cada área se señalan las acciones previstas así como el resultado esperado, al que se vincularán unos indicadores; posteriormente se presenta el cronograma de ejecución de la acción, los objetivos perseguidos con la puesta en marcha de la acción, unos indicadores que permitan comprobar los resultados obtenidos, la plantilla profesional beneficiaria /personas destinatarias y responsable, así como los recursos y mecanismos de difusión.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

1. EJE ÁMBITO CORPORATIVO.

En este eje se abordarían cuestiones que tienen que ver con los fines de la entidad, su misión, visión y valores, así como las relaciones instituciones, sus órganos de gobierno, disposiciones estatutarias y políticas de comunicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL EJE 1:

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Asociación.
- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Asociación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones tanto a nivel local, autonómico, estatal o internacional.

1.1. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

1.1. ÁREA DE LA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

Acciones:

1.1.1. Sensibilización y formación en materia de Igualdad dirigida tanto a todas las personas integrantes de la Junta Directiva, como a la totalidad de la plantilla y el voluntariado de la entidad.

1.1.2. Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad como representantes y agentes de interlocución con la Junta Directiva, la Plantilla de trabajadores y trabajadoras, así como los voluntarios y voluntarias de la entidad.

1.1.3. Revisión de los Estatutos de la Asociación para incluir especificaciones relativas a la igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.

1.1.4. Revisión de las publicaciones generadas por la entidad: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, pagina web, redes sociales..., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.

1.1.5. Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Plan estratégico de la Entidad.

1.1.6. Analizar los canales de comunicación más adecuados para difundir a toda la Junta Directiva, plantilla y el voluntariado la información relativa a la implantación del Plan de Igualdad de la entidad.

1.1.7. Elaboración de un Manual de Buenas Prácticas de Comunicación que recoja las normativa de comunicación no sexista. Manual de Estilo para aplicación en todos los entornos virtuales de la entidad (Web, APP, Redes Sociales: FB, Twitter, Instagram,..).

1.1.8. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen a la sociedad a un lenguaje no sexista. (Ej. Contrato de voluntariado).

1.1.9. Actualizar la web oficial de la entidad www.sexualidadydiscapacidad.es así como en la APP www.elpluraldelassexualidades.com con contenidos donde se expliciten las medidas contempladas en el Plan de Igualdad. Visibilizar en dichas plataformas y entornos virtuales que la entidad dispone de un Plan de Igualdad así como hacer público las medidas y actuaciones contempladas en el mismo.

1.1.10. Revisar, adaptar y mejorar los trípticos, folletos, dossieres y cartera de servicios de difusión de la entidad con terminología desde la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad.

1.1.11. Difundir a nivel social que la entidad cuenta con un Plan de Igualdad, utilizando para ello contextos sociales de incidencia política como Jornadas, Congresos, ...

1.1.12. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen a nivel local, autonómico y estatal.

Implicados:

Miembros de la Junta Directiva - Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

2. EJE AMBITO: RECURSOS HUMANOS y RELACIONES INTERPERSONALES.

Referido a la estructura y la gestión de recursos humanos que desarrollan los fines y la cartera de servicios para los que ha sido creada la Asociación. Se encuentran incluidos en este eje la formación continua de los y las trabajadoras, los procesos de incorporación – selección de personal, promoción interna y salida de la empresa. Contemplando como Recursos Humanos al voluntariado (la entidad dispone de un Plan de Voluntariado).

La gestión de RRHH en la ENTIDAD es considerado con un valor estratégico, en base a:

La actividad de la ASOCIACIÓN: se presta con personas para personas. Se prestan servicios dirigidos a las personas y no es una actividad meramente productiva.

▪ **Desarrollo y crecimiento del sector:** se trata de un sector con aspectos aun por consolidar considerando el presente Plan de Igualdad una Buena Práctica en el Sector.

▪ **Entorno laboral:** se trabaja en un entorno complejo y dinámico, con variedad de actores, por lo que hacen falta equipos formados y comprometidos para gestionar esa complejidad.

▪ **Objetivos:** se pretenden unos objetivos de alto impacto, se aspira a cambiar y transformar realidades sociales. Incidencia social y política.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL EJE 2:

- Promover acuerdos entre la plantilla de profesionales, el voluntariado y la J. Directiva de la Asociación para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los trabajadores y las trabajadoras, el voluntariado sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a las personas con diversidad funcional y el logro de los objetivos a alcanzar a través de la cartera de servicios ofrecidos por la entidad.
- Garantizar que se mantengan las situaciones de igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para prevenir situaciones de acoso y/o abuso en la entidad.
- Favorecer una buena vía de comunicación entre la plantilla de profesionales, el voluntariado y la junta directiva de la entidad que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

2.1. AREA DE ACCESO AL EMPLEO

2.2. ÁREA DE CONDICIONES LABORALES.

2.3. ÁREA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN INTERNA CONTINUA.

2.4. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

2.5. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

2. 1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO.

Acciones:

2.1.1. Revisión de los procesos de selección, incorporando el enfoque de género al modelo y a la documentación, para evitar un proceso de selección con sesgos discriminatorios por cuestión de sexo.

2.1.2. Sensibilización y formación específica en igualdad y perspectiva de género de los y las profesionales que intervienen en el proceso selección de personal en la entidad.

2.1.3. Garantizar en la entidad procesos de selección no discriminatorios. Análisis desde una perspectiva de género de los criterios que se valoran en la promoción.

2.1.4. Acciones en todas las áreas de actuación (departamento/ secciones) de la entidad encaminadas a la ruptura de estereotipos, especialmente en aquellas donde suele haber baja o alta representación en función del sexo.

2.1.5. Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

2.1.6. Sistematizar el proceso de selección de personas incorporando la perspectiva de género. Comunicación a toda la plantilla de los cambios incorporados.

Implicados:

Miembros J. D - Responsable RRHH - Comisión de Plan de Igualdad.

2.2. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO y POLÍTICA SALARIAL.

Acciones:

2.2.1. Revisar el convenio colectivo al que se encuentra vinculado la entidad para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.

2.2.2. Modificar la terminología en aquellas categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia del género.

2.2.3. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas.

2.2.4. Mantener las relaciones profesionales- voluntariado y junta directiva garantizando el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en prevención de riesgos laborales en la organización contemplando la perspectiva de género.

Implicados:

J. Directiva – Comisión Igualdad- Mutua -IBERMUTUA- Dpto. Riesgos Laborales CUALTIS.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

2.3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN.

Acciones:

2.3.1. Promocionar acciones de sensibilización y de formación en Igualdad de Oportunidades y Perspectiva de Género dirigidos a la totalidad de la plantilla y el voluntariado de la entidad.

2.3.2. Formar a toda la plantilla en principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje.

2.3.3. Revisar periódicamente que los canales de comunicación interna aseguran que las acciones formativas llegan a todos los y las profesionales de la entidad.

2.3.4. Mantener los criterios que aseguren que género y discapacidad no son motivo de discriminación ante el acceso al empleo, ni en los procesos de promoción interna.

2.3.5. Garantizar el reparto equilibrado de puestos de dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.

2.3.6. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las oportunidades de promoción interna de la entidad.

Implicados:

Miembros de la Junta Directiva - Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

2.4. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL y/o DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Acciones:

2.4.1. Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización.

2.4.2. Realización de acciones de formación y sensibilización para la totalidad de la plantilla y el voluntariado frente al acoso sexual o por razón de sexo.

2.4.3. Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas en las relaciones interpersonales en la organización. Orientaciones éticas en la práctica profesional.

2.4.4. Establecer un cauce adecuado y explícito entre los y las trabajadoras, así como el voluntariado para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la entidad y se tomen las medidas pertinentes.

2.4.5. Diseñar y publicar un protocolo de detección, actuación y prevención sobre acoso sexual que clarifique procedimientos, acciones, y medidas sancionadoras.

Implicados:

Miembros de la Junta Directiva - Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

2.5. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO y CONCILIACIÓN

Acciones:

2.5.1. Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de la totalidad de la plantilla de la entidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Identificar las necesidades de conciliación de la Junta Directiva, la plantilla profesional, así como del voluntariado.

2.5.2. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen al resto de trabajadores/as ni al trabajo desarrollado a través de los recursos de atención.

2.5.3. Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.

2.5.4. Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen las mujeres y los hombres de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la maternidad y la paternidad.

2.5.5. Incluir por escrito las medidas adoptadas como criterios estables de funcionamiento en el Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre la totalidad de la plantilla profesional.

2.5.6. Realizar actuaciones internas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades y conciliación entre hombres y mujeres.

2.5.7. Evitar el desarrollo de actividades laborales y/o reuniones laborales fuera del horario laboral, para favorecer la conciliación familiar.

2.5.8. Vigilar que se mantiene la política de conciliación en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

Implicados:

Miembros de la Junta Directiva - Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

3. EJE AMBITO CARTERA DE SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN.

Referido a la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes líneas de actuación contempladas en la Cartera de Servicios que se ofrecen desde la entidad, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL EJE 3:

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y todas las mujeres que demanden atención, educación y/o prestación de apoyos en los distintos servicios ofrecidos por la Asociación en cualquiera de los procesos de información, asesoramiento, formación, atención y/o asistencia sexológica especializada.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestra cartera de servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

3.1. ÁREA LENGUAJE NO SEXISTA.

3.2. CARTERA DE SERVICIOS DE LA ENTIDAD.

3.1. ÁREA LENGUAJE NO SEXISTA.

Acciones:

1.1.4. Revisión de las publicaciones generadas por la entidad: programas, proyectos, talleres,...educativos para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de igualdad.

3.1.2. Elaboración Manual de Estilo- Buenas Prácticas con normativa y vocabulario de uso no sexista. Aplicación en entornos virtuales de la entidad (Web, APP, Redes Sociales: FB, Twitter, Instagram,..)

3.1.3. Actualizar la web oficial de la entidad así como la APP con contenidos donde se expliciten las medidas contempladas en el Plan de Igualdad. Visibilizar en dichas plataformas y entornos virtuales que la entidad dispone de un Plan así como hacer público las medidas y actuaciones contempladas.

3.1.4. Revisar, adaptar y mejorar los trípticos, folletos y dossieres formativos con terminología no sexista, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad.

3.1.5. Difundir a nivel social que la entidad cuenta con un Plan de Igualdad, utilizando contextos sociales de incidencia política (Jornadas, Congresos,...).

3.1.6. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen a nivel local, autonómico y estatal.

Implicados:

Miembros de la Junta Directiva - Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

3.2. CARTERA DE SERVICIOS DE LA ENTIDAD.

FORMACIÓN (presencial /online). ORIENTACIÓN y ASESORAMIENTO (presencial/ telefónico/online) ATENCIÓN y ASISTENCIA. PSICOTERAPIA SEXUAL, de PAREJA y FAMILIAR.APOYOS y RECURSOS. PUBLICACIONES y MEDIOS DE COMUNICACIÓN. INVESTIGACIONES.

Acciones:

3.2.1. Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión de la Asociación Sexualidad y Discapacidad.

3.2.2. Realizar un estudio diagnóstico de necesidades, y de la situación de las personas beneficiarias con relación a la igualdad entre hombres y mujeres en nuestros dispositivos de atención (formación, asistencia, asesoramiento,...).

3.2.3. Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de la entidad a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con el género (sobrepotección por parte de las familias, infantilización, cuidado de hijos/as, estereotipos, etc.).

3.2.4. Revisar el plan de formación en sexualidades y diversidades, contemplando medidas de ajuste que garanticen la Igualdad entre hombres y mujeres, de cara a su preparación para la inclusión social a diferentes esferas.

3.2.5. Desarrollar y mantener acciones de formación y sensibilización relativas a la Igualdad con perspectiva de género incluidas dentro del plan estatal de formación dirigido a profesionales, familiares y personas con discapacidad y/o diversidad funcional (Asignación de roles familiares, cuidado de hijos/as, derechos laborales, legislación, prevención de situaciones de abuso, etc.).

3.2.6. Inclusión, consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad en la Política de Calidad en la atención de la Cartera de Servicios ofertados desde la entidad Inclusión de la perspectiva de género en programas, servicios y dispositivos de atención.

3.2.7. Solicitud del Reconocimiento Público de la Asociación Sexualidad y Discapacidad como: "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres".

3.2.8. Desarrollar estudios, estadísticas e indicadores de gestión, registros de participación con perspectiva de género, con la inclusión de la variable "sexo" en los datos relativos a programas y servicios.

Implicados:

Comisión de Igualdad y responsables del Plan – Plantilla profesionales educadores.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

7. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD ha creado un Equipo de Igualdad formado por personas que componen la Junta Directiva, profesionales de la plantilla y voluntariado de la Entidad.

Éste equipo será el responsable de la gestión del Plan de Igualdad de la entidad.

PRINCIPIOS y CRITERIOS QUE GUIAN SU FUNCIONAMIENTO son:

- La participación es de carácter voluntario.
- Para pertenecer al Equipo de Igualdad, es necesario tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

LA GESTIÓN DEL PLAN CONSISTIRÁ EN:

- Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan de Igualdad y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar, si fuera necesario con apoyo externo, las sucesivas actualizaciones del Plan de Igualdad, diagnósticos de necesidades así como la elaboración de programas de trabajo anuales.
- Diseñar y organizar la ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad en sus diversos ejes y áreas de actuación.
- Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan del Igualdad.
- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- Convocar las reuniones del equipo de Igualdad.
- Informar a la Junta Directiva, la totalidad de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, así como al voluntariado de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñarán **herramientas específicas** sencillas adaptadas a cada acción e **indicadores** para cada una de ellas, que permitan conocer y **dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad...** bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

El plan parte de una **evaluación inicial** (diagnóstico de la situación de la entidad septiembre 2020). Y como **evaluaciones intermedias** se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes. Al término del Plan (2024) se realizará una **evaluación final**, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado.

Se trataría de un sistema de **evaluación interno** porque la realizarán personas pertenecientes a la propia entidad, aunque formados suficientemente en evaluación de programas que a través de la utilización de instrumentos objetivos de recogida de información, intentarán realizar este trabajo de la forma más objetiva posible.

Por otra parte pretende ser una **evaluación participativa**, en la que se tendrá en cuenta la opinión de los hombres y de las mujeres tanto de la plantilla de profesionales, como la junta directiva de la entidad, sin olvidar la implicación del voluntariado, cuya opinión y visión consideramos clave en la entidad. La implicación de todos los agentes citados es fundamental para obtener información cualitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción perseguidos con el Plan de Igualdad.

La evaluación a realizar mantendrá un **papel formativo y de mejora continua**, con el fin de ofrecer una información actualizada y periódica que sea útil para la modificación y reajuste del Plan de Igualdad.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas asignadas a la coordinación y responsabilidad de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios. La redacción de los informes de las evaluaciones anuales y la evaluación final será responsabilidad del Equipo de Igualdad y de las personas elegidas para esta labor.

El Equipo de Igualdad tiene entre sus cometidos medir el proceso de implantación, el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedarán reflejadas en los informes de evaluación. Siempre teniendo en cuenta los datos detectados en el diagnóstico inicial.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final previsto para el año 2025 se incluirán en el III Plan de Igualdad de la entidad y servirá como punto de referencia para la mejora.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

RECURSOS HUMANOS PARA LA IMPLANTACION

La Junta Directiva de la Asociación Sexualidad y Discapacidad será la encargada de movilizar los recursos y los medios para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignando a la **Comisión de Igualdad** la misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de las mismas y establecer cauces de comunicación entre la plantilla de profesionales, el voluntariado y la junta directiva de la entidad.

COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

Formada por: 2 personas de la Junta Directiva, 2 personas de la plantilla de la Asociación y 2 personas del voluntariado de la Entidad.

- Elvira Arribas Santamaría. Tesorera de la Asociación Sexualidad y Discapacidad.
- Leyre Ruiz Sánchez: Secretaria de la Asociación Sexualidad y Discapacidad.
- Natalia Rubio Arribas. Trabajadora de la entidad. Coordinadora de actividades.
- Rocío Sancho Giménez: trabajadora de la entidad. Auxiliar administrativo
- Guillermo González Antón. Voluntario de la Asociación Sexualidad y Discapacidad.
- Sagrario Celada Pérez. Voluntaria de la Asociación Sexualidad y Discapacidad.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

9. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

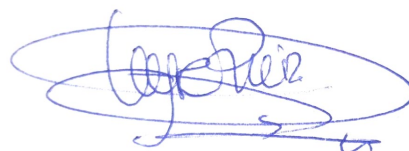
La priorización del diseño y desarrollo del presente Plan de Igualdad de Oportunidades de la ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD fue aprobado por parte de la Junta Directiva de la Entidad, en la ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA de la entidad celebrada el día 17 de septiembre de 2020 en la Sede Principal de la ASYD - Marqués de Berlanga N°27 (Burgos 09006). Una vez diseñado el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la ASYD, ha sido presentado a la totalidad de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la entidad aprobándose por unanimidad.

EL plazo previsto de vigencia del presente Plan de Igualdad será desde el día 1 de enero de 2021 al 31 de Diciembre de 2024.

En Burgos a 17 de septiembre de 2020.



Fdo. Elvira Arribas Santamaría.



Fdo. Leyre Ruiz Sánchez.



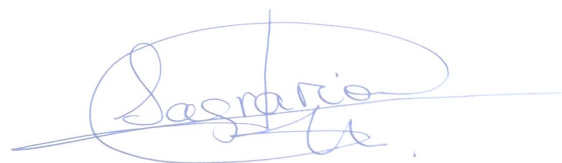
Fdo. Natalia Rubio Arribas.



Fdo. Rocío Sancho Jiménez.



Fdo. Guillermo González Antón.



Fdo. Sagrario Celada Pérez.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024

-Anexos-

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024											
	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JULI 21	AGO 17 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABRI 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AG 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY24	JUN 24	JUL 24	AG 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24
1. EJE ÁMBITO CORPORATIVO. 1.1.ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.																																																
1.1.1. Sensibilización y formación en materia de Igualdad dirigida tanto a todas las personas integrantes de la Junta Directiva, como a la totalidad de la plantilla y el voluntariado de la ASYD.																																																
1.1.2. Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad como representantes y personas interlocutoras de la Junta Directiva, la Plantilla profesional, así como del voluntariado de la ASYD.																																																
1.1.3. Revisión de los Estatutos de la Asociación para incluir especificaciones relativas a la Igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.																																																
1.1.4. Revisión de las publicaciones generadas por la entidad: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, pagina web, redes sociales..., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.																																																
1.1.5. Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Plan estratégico de ASYD																																																
1.1.6. Analizar los canales de comunicación más adecuados para difundir a toda la Junta Directiva, plantilla, el voluntariado y la información relativa a la implantación del Plan de Igualdad de la ASYD.																																																

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024											
	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JUL 21	AGO 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABR 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AGO 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY 24	JUN 24	JUL 24	AGO 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24
1. EJE ÁMBITO CORPORATIVO. 1.1.ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA																																																
1.1.7. Actualización de Manual de Buenas Prácticas de Comunicación no sexista. Manual de Estilo para aplicación en todos los entornos virtuales de la entidad (Web, APP, Redes Sociales...)																																																
1.1.8. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen a la sociedad a un lenguaje no sexista.																																																
1.1.9. Actualizar la web oficial de la entidad así como la APP con contenidos donde se expliciten las medidas contempladas en el II Plan de Igualdad. Visibilizar en dichas plataformas y entornos virtuales que la entidad dispone de un PI así como hacer público las medidas y actuaciones contempladas.																																																
1.1.10. Revisar, adaptar y mejorar los trípticos, folletos, dosieres y cartera de servicios de difusión de la entidad con terminología desde la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de igualdad.																																																
1.1.11. Difundir a nivel social que la entidad cuenta con un Plan de Igualdad, utilizando contextos sociales de incidencia política.																																																
1.1.12. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la igualdad que se realicen a nivel local, autonómico y estatal.																																																

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024											
--------------------------	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JULI 21	AGO17 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABRI 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AG 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY24	JUN 24	JUL 24	AG 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24							
2. EJE AMBITO: RRHH REL.INTERPERSONALES 2.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO.																																																							
2.1.1. Revisión de los procesos de selección, incorporando el enfoque de género al modelo y a la documentación, para evitar un proceso de selección con sesgos discriminatorios por cuestión de sexo.																																																							
2.1.2. Sensibilización y formación específica en igualdad y perspectiva de género de los y las profesionales que intervienen en el proceso selección de personal en la ASYD.																																																							
2.1.3. Garantizar en la entidad procesos de selección no discriminatorios. Análisis desde una perspectiva de género de los criterios que se valoran en la promoción.																																																							
2.1.4. Acciones en todas las áreas de actuación (departamento / secciones) de la entidad encaminadas a la ruptura de estereotipos, especialmente en aquellas donde suele haber baja o alta representación en función del sexo.																																																							
2.1.5. Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.																																																							
2.1.6. Sistematizar el proceso de selección de personal incorporando la perspectiva de género. Comunicación a toda la plantilla de los cambios incorporados.																																																							

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021	2022	2023	2024
--------------------------	------	------	------	------

2.EJE AMBITO:RRHH y REL.INTERPERSONALES 2.2.ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO y POLÍTICA SALARIAL.	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JULI 21	AGO17 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABR 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AG 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY 24	JUN 24	JUL 24	AG 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24
	2.2.1. Revisar el convenio colectivo al que se encuentra vinculado la entidad para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género																																															
2.2.2. Modificar la terminología en aquellas categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia del género.																																																
2.2.3. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos que existen en la organización.																																																
2.2.5. Mantener las relaciones profesionales-voluntariado y junta directiva garantizando el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en prevención de riesgos laborales en la organización contemplando la perspectiva de género.																																																

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024													
	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JUL 21	AGO 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABR 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AGO 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY 24	JUN 24	JUL 24	AGO 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24		
2. EJE AMBITO: RRHH y REL. INTERPERSONALES																																																		
2.3. ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN.																																																		
2.3.1. Promocionar acciones de sensibilización y de formación en Igualdad de Oportunidades y Perspectiva de Género dirigidos a todos los profesionales y las profesionales y el voluntariado de la ASYD.																																																		
2.3.2. Formar a toda la plantilla en principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje.																																																		
2.3.3. Revisar periódicamente que los canales de comunicación interna aseguran que las acciones formativas llegan a toda la plantilla de la ASYD.																																																		
2.3.4. Mantener los criterios que aseguren que género y discapacidad no son motivo de discriminación ante el acceso al empleo, ni en los procesos de promoción interna.																																																		
2.3.5. Garantizar el reparto equilibrado de puestos de dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.																																																		
2.3.6. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las oportunidades de promoción interna de la ASYD.																																																		

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024											
	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JUL 21	AGO 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABR 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AG 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY 24	JUN 24	JUL 24	AG 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24
2. EJE AMBITO: RRHH y REL.INTERPERSONALES 2.4. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL y/o DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.																																																
2.4.1. Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización.																																																
2.4.2. Realización de acciones de formación y sensibilización para los trabajadores y las trabajadoras, y el voluntariado frente al acoso sexual o por razón de sexo.																																																
2.4.3. Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas en las relaciones interpersonales en la organización. Orientaciones éticas en la práctica profesional.																																																
2.4.4. Establecer un cauce adecuado y explícito entre los y las trabajadoras, así como el voluntariado para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la entidad y se tomen las medidas pertinentes.																																																
2.4.5. Diseñar y publicar un protocolo de detección, actuación y prevención sobre acoso sexual que clarifique procedimientos, acciones, y medidas sancionadoras.																																																

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024											
	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JULI 21	AGO/17 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABR 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AG 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY 24	JUN 24	JUL 24	AG 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24
2. EJE AMBITO: RRHH y REL.INTERPERSONALES 2.5. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO y CONCILIACIÓN.																																																
2.5.1. Realizar un estudio para identificar necesidades de la totalidad de la plantilla de la entidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Identificar necesidades de conciliación de la junta directiva, la plantilla profesional, así como del voluntariado.																																																
2.5.2. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen al resto de trabajadores/as ni al trabajo desarrollado a través de los recursos de atención.																																																
2.5.3. Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.																																																
2.5.4. Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen las mujeres y los hombres de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con maternidad y la paternidad.																																																

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024											
	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JULI 21	AGO17 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABRI 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AG 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY24	JUN 24	JUL 24	AG 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24
2. EJE AMBITO: RRHH y REL.INTERPERSONALES 2.5. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO y CONCILIACIÓN.																																																
2.5.5. Incluir por escrito las medidas adoptadas como criterios estables de funcionamiento en el Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre la totalidad de la plantilla.																																																
2.5.6. Realizar actuaciones internas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades y conciliación entre hombres y mujeres.																																																
2.5.7. Evitar el desarrollo de actividades laborales y/o reuniones laborales fuera del horario laboral, para favorecer la conciliación familiar.																																																
2.5.8. Vigilar que se mantiene la política de conciliación en términos de igualdad entre hombres y mujeres.																																																

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024													
	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JULI 21	AGO 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABR 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AG 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY 24	JUN 24	JUL 24	AG 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24		
3. EJE ÁMBITO CORPORATIVO.																																																		
3.1. LENGUAJE NO SEXISTA.																																																		
3.1.1. Revisión de las publicaciones generadas por la entidad: programas, proyectos, talleres educativos para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de coherente con el principio de Igualdad.																																																		
3.1.2. Actualización del Manual de Estilo-Buenas Prácticas con normativa y vocabulario de uso no sexista. Aplicación en entornos virtuales de la ASYD.																																																		
3.1.3. Actualizar la web oficial de la entidad así como la APP con contenidos donde se expliciten las medidas contempladas en el Plan de Igualdad. Visibilizar en dichas plataformas y entornos virtuales que la entidad dispone de un PI así como hacer público las medidas y actuaciones contempladas.																																																		
3.1.4. Revisar, adaptar y mejorar los trípticos, folletos y dosieres formativos con terminología no sexista, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad.																																																		
3.1.5. Difundir a nivel social que la ASYD cuenta con un Plan de Igualdad, utilizando contextos sociales de incidencia política.																																																		
3.1.6. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la igualdad que se realicen a nivel local, autonómico y estatal.																																																		

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024											
	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JUL 21	AGO 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABR 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AG 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY 24	JUN 24	JUL 24	AG 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24
3. EJE ÁMBITO CORPORATIVO.																																																
3.2. CARTERA DE SERVICIOS DE LA ENTIDAD.																																																
3.2.1. Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión de la Asociación Sexualidad y Discapacidad.																																																
3.2.2. Realizar un estudio diagnóstico de necesidades, y de la situación de las personas beneficiarias con relación a la igualdad entre hombres y mujeres en los dispositivos de atención (formación, asistencia, asesoramiento,...).																																																
3.2.3. Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de la entidad a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con el género (sobrepotección por parte de las familias, infantilización, cuidado de hijos/as, estereotipos, etc.).																																																
3.2.4. Revisar el plan de formación en "Sexualidades y Diversidades", contemplando medidas de ajuste que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres, de cara a su preparación para la inclusión social a diferentes esferas.																																																

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASOCIACIÓN SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD 2021-2024



CRONOGRAMA- HOJA DE RUTA	2021												2022												2023												2024											
	ENE 21	FEB 21	MAR 21	ABR 21	MAY 21	JUN 21	JUL 21	AGO 21	SEPT 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	JUL 22	AGO 22	SEP 22	OCT 22	NOV 22	DIC 22	ENE 23	FEB 23	MAR 23	ABR 23	MAY 23	JUN 23	JUL 23	AG 23	SEP 23	OCT 23	NOV 23	DIC 23	ENE 24	FEB 24	MAR 24	ABR 24	MAY 24	JUN 24	JUL 24	AG 24	SEP 24	OCT 24	NOV 24	DIC 24
3. EJE ÁMBITO CORPORATIVO.																																																
3.2. CARTERA DE SERVICIOS DE LA ENTIDAD.																																																
3.2.5. Desarrollar y mantener acciones de formación y sensibilización relativas a la igualdad con perspectiva de género incluidas dentro del plan estatal de formación dirigido a profesionales, familiares y personas con discapacidad y/o diversidad funcional (Asignación de roles familiares, cuidado de hijos/as, derechos laborales, legislación, prevención de situaciones de abuso, etc.).																																																
3.2.6. Inclusión, consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad en la Política de Calidad en la atención de la Cartera de Servicios ofertados desde la entidad Inclusión de la perspectiva de género en programas, servicios y dispositivos de atención.																																																
3.2.7. Solicitud del Reconocimiento Público de la Asociación Sexualidad y Discapacidad como: "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres".																																																
3.2.8. Desarrollar de estudios, estadísticas e indicadores de gestión, registros de participación con perspectiva de género, con la inclusión de la variable "sexo" en los datos relativos a programas y servicios.																																																