



## **PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ASOCIACIÓN “PENSANDO EN EL FUTURO” (Gender Equality Plan, GEP)**

La Asociación ‘Pensando en el Futuro’ es una organización no gubernamental (ONG) que presta un servicio público trabajando con niños, niñas y adolescentes que residen en zonas con alto riesgo de exclusión social y que, a corto plazo, comenzará a trabajar también con adultos y adultas emergentes de estos mismos entornos.

La Asociación ha trabajado hasta ahora en barrios dentro de la ciudad de Sevilla y cada año ha atendido a más de 40 niños y niñas de 6º de Educación Primaria y a alrededor de 15 adolescentes de 1º y 2º de Educación Secundaria Obligatoria, cifra que aumentará en los siguientes cursos académicos a medida que los niños y niñas que atendemos vayan creciendo y que incorporemos a personas en la etapa de la adultez emergente. Además, cada año han participado como mentoras y mentores entre 20 y 40 estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla.

“Pensando en el Futuro” se define como una Asociación abierta, flexible, innovadora, inteligente e integrada en la ciudad, que encuentra como uno de sus objetivos fundamentales el de la búsqueda de la igualdad y la apertura de horizontes educativos, profesionales y vitales para las niñas, niños y adolescentes con los que trabaja.

Siguiendo la normativa vigente en materia de promoción de la Igualdad de Género (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Ley Andaluza 12/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, Disposición adicional duodécima de la LOMLOU), la Asociación tiene una estructura interna (liderada por tres de sus socias fundadoras, que son quienes forman la Comisión supervisora para la Igualdad, CSPI), orientada a velar por el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y a establecer acciones con las que promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Merece nuestro agradecimiento la colaboración que “Pensando en el Futuro” ha tenido hasta el momento con la Universidad de Sevilla, lo que le ha permitido inspirarse en el III Plan de Igualdad de esta institución, Plan que hasta el momento ha arrojado resultados de evaluación muy positivos.

Además de los ejes, objetivos y medidas que se detallan a continuación, el Plan para la Promoción de la Igualdad de Género en la Asociación “Pensando en el Futuro” tiene entre sus planteamientos:

- Considerar este Plan como un documento vivo y público, aprobado formalmente en la Asociación, firmado por la dirección y publicado en el sitio web de la entidad.
- La Asociación cuenta con recursos especializados, fundamentalmente expertas en género que velarán por su aplicación.
- La Asociación prestará especial atención a la recogida de datos que sea necesaria de cara a supervisar las medidas. Los datos recogidos, tanto sobre el personal de la Asociación, como el estudiantado participante en el Programa de Mentoría, las personas colaboradoras de entidades relevantes o la población beneficiaria, serán indicadores desagregados por sexo/género y supervisados con el fin de desarrollar medidas para promover la equidad.
- La Asociación hará especial hincapié en la formación, fundamentalmente en aquellas acciones de sensibilización/formación orientadas a la promoción de la igualdad de género y a tomar conciencia de los sesgos de género inconscientes. Tales acciones estarán dirigidas a todo el personal que participe y colabore con la Asociación.

Como también se verá a continuación, el Plan incorpora una serie de áreas que se abordan mediante objetivos y medidas concretos:

- Velar por la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.
- Cuidar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de mando y toma de decisiones.
- Tener presente la igualdad de género en los procesos de selección y la progresión profesional.
- Integrar la perspectiva de género en la intervención e investigación, así como en los contenidos de formación.
- Por último, la Asociación se compromete a tomar las medidas necesarias para luchar contra la violencia de género, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de género.

## **PLAN DE IGUALDAD 2024-2026**

### **EJE 1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

OBJETIVO 1.1. Promover un entorno libre de acoso dentro de la organización y con los grupos de menores con los que se trabaja.

OBJETIVO 1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la promoción de la conciliación y corresponsabilidad de los cuidados.

OBJETIVO 1.3. Contribuir a la reducción de desigualdades en salud por razón de género.

OBJETIVO 1.4. Fomentar la igualdad en grupos de mujeres minoritarios (por discapacidad, procedencia, diversidad sexual, identidad de género, etnia, monoparentalidad, etc.).

## **EJE 2. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN IGUALITARIAS**

OBJETIVO 2.1. Promover la representación paritaria de mujeres y hombres tanto entre quienes representan la Asociación, como entre quienes participen o colaboren en las actividades impulsadas por esta.

OBJETIVO 2.2. Promover la igualdad de género en la contratación y la promoción profesional, así como en los salarios.

OBJETIVO 2.3. Promover el equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones.

OBJETIVO 2.4. Establecer sinergias con otras instituciones o entidades que fomenten el trabajo intersectorial y cooperativo por la igualdad.

## **EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD**

OBJETIVO 3.1. Formación para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista tanto en la documentación de la Asociación, como en las interacciones cotidianas.

OBJETIVO 3.2. Formar al personal integrante de la Asociación, sus profesionales y quienes colaboran con ella, para la sensibilización en materia de igualdad de género y prevención de violencias machistas.

OBJETIVO 3.3. Impulsar labores de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género y prevención de violencias machistas.

OBJETIVO 3.4. Fomentar masculinidades saludables e igualitarias.

## **EJE 4. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA y GESTIÓN CON TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

OBJETIVO 4.1. Fomentar la transversalidad de género en el contenido de la formación, las actividades de investigación y transferencia, y en los servicios que la Asociación realice.

OBJETIVO 4.2. Promover la investigación e intervención con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la gestión de la investigación.

## **EJE 5. IMAGEN Y DIFUSIÓN**

OBJETIVO 5.1. Difundir el Plan de Igualdad y visibilización de la Comisión Supervisora para la Igualdad (CSPI).

OBJETIVO 5.2. Ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico de género de la Asociación periódicamente.

Los ejes y objetivos que acaban de enumerarse del Plan de Igualdad se desarrollan en la entidad mediante un proceso flexible y continuo, adaptado a las necesidades y capacidades del equipo, y con la participación activa de todas y todos sus miembros. En concreto, estos ejes y objetivos se detallan en la siguiente tabla acompañados de las medidas necesarias para su cumplimiento y de los indicadores que las operativizan, lo que permitirá su seguimiento y evaluación.



## EJE 1. OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**OBJETIVO 1.1. Promover un entorno libre de acoso dentro de la organización y con los grupos de menores con los que se trabaja**


<i>Medida</i>	<i>Responsable</i>	<i>Indicador</i>
M1.1.01. Creación de un espacio de reflexión y análisis sobre los elementos que inciden negativamente en la promoción y desarrollo laboral y/o académico de las mujeres tanto en la Asociación como en las actividades que desarrolla	Comisión Supervisora para la Igualdad (CSPI)	Celebración del seminario y publicitación de sus conclusiones
M1.1.02. Diseño e implementación de protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y la violencia de género en la organización o en las actividades que promueva	CSPI (en el diseño e implementación) y personas miembros de la Asociación, así como personas externas que colaboren en la realización de determinadas actividades	Elaboración, aprobación y publicitación del protocolo  Actividades realizadas para evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género, tanto para las personas miembro de la organización, como en las acciones llevadas a cabo por esta

**OBJETIVO 1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad de los cuidados**

M1.2.01. Diseño e implementación de un instrumento de evaluación del grado de satisfacción con las medidas de conciliación y propuestas de mejora	CSPI	Instrumento diseñado  Informe interno de resultados obtenidos tras su aplicación
M1.2.02. Desarrollo de directrices acerca de la celebración de reuniones de la Asociación, el desarrollo de actividades de formación, investigación o de otra índole, de forma que se permita la conciliación con la vida familiar	CSPI	Número de directrices elaboradas.  Número de acciones favorecedoras de la conciliación

**1.3. Contribuir a la reducción de desigualdades en salud por razón de género**


M1.3.01. Análisis con perspectiva de género de los planes de autoprotección/evacuación/prevención de riesgos laborales	Comité de Dirección de la Asociación (CDA)	Informe interno de resultados del análisis
M1.3.02. Incluir la perspectiva de género en las campañas/medidas de promoción de la salud	CSPI	Número de campañas o medidas con perspectiva de género y porcentaje sobre el total
<b>1.4. Fomentar la igualdad en grupos de mujeres minoritarios (por discapacidad, procedencia, diversidad sexual, identidad de género, etnia, monoparentalidad, etc.)</b>		
M1.4.01. Crear grupos de trabajo para analizar y adecuar las intervenciones a las necesidades de mujeres pertenecientes a grupos minoritarios con las que se trabaje	CDA y personas miembros de la Asociación, así como personas externas que colaboren	Número de reuniones efectuadas  Actas de las reuniones con las conclusiones adoptadas
M1.4.02. Avanzar en los proyectos de cooperación que incluyan entre sus objetivos promover la igualdad de género	CDA, CSPI y personas miembros de la Asociación	Número de proyectos que incluyan entre sus objetivos promover la igualdad de género

 <b>EJE 2. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN IGUALITARIAS</b>		
<b>OBJETIVO 2.1. Promover la representación paritaria de mujeres y hombres tanto entre quienes representan la Asociación, como entre quienes participan o colaboren en las actividades impulsadas por esta</b>		
<i>Medida</i>	<i>Responsable</i>	<i>Indicador</i>
M2.1.01. Toma en consideración del criterio de paridad de género (un mínimo de 40% de chicas/mujeres en la selección de participantes en las actividades promovidas por la Asociación	CSPI	Porcentaje de chicas/mujeres que participan en cada actividad sobre el total  Número de actividades con una participación de un

		40% o más de chicas/mujeres
M2.1.02. Toma en consideración del criterio de paridad de género (un mínimo del 40% de chicas/mujeres) en la selección de personal colaborador en las actividades promovidas por la Asociación	CSPI	<p>Porcentaje de chicas/mujeres que participan como personal colaborador en cada actividad</p> <p>Número de acciones en las que el personal colaborador está equilibrado por género</p>
<b>OBJETIVO 2. 2. Promover la igualdad de género en la contratación y la promoción profesional, así como en sus salarios</b>		
M2.2.01. Toma en consideración del criterio de paridad de género (un mínimo del 40% de mujeres) en la selección de profesionales a contratar por la Asociación	CDA	<p>Porcentaje de mujeres contratadas por la Asociación</p> <p>Equilibrio de género en la plantilla de profesionales de la Asociación</p>
M2.2.02. Toma en consideración del criterio de paridad de género (un mínimo del 40% de mujeres) en la promoción de profesionales contratados por la Asociación	CDA	<p>Porcentaje de hombres y mujeres que ocupan cargos de responsabilidad dentro de la Asociación.</p> <p>Equilibrio de género en las acciones de promoción del personal contratado por la Asociación</p>
M2.2.03. Revisión de los conceptos remunerativos para que, ni en el salario base ni en los complementos, haya discriminación alguna por razón de género	CDA	Evaluación anual de las claves de igualdad salarial
<b>OBJETIVO 2.3. Promover el equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones</b>		

M2.3.01. Procesos de selección y promoción transparentes y basados en méritos, eliminando cualquier sesgo de género	CSPI	Procesos de selección y promoción transparentes y que eviten la discriminación por razón de género o las dificultades de promoción de la mujer
M2.3.02. Promoción de políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, como horarios flexibles y opciones de trabajo remoto	CDA	Número de políticas y medidas que promuevan la conciliación  Número de miembros de la Asociación (con el porcentaje de hombres y mujeres) que utilizan opciones de horarios flexibles y trabajo remoto
M2.3.03. Creación de una red de mujeres <i>lideresas</i> para compartir experiencias, apoyar el desarrollo profesional y fomentar el <i>networking</i>	CSPI	Número de eventos y actividades (formales e informales) organizadas por la red de mujeres <i>lideresas</i> , y porcentaje de participación femenina en estos eventos
<b>OBJETIVO 2.4. Establecer sinergias con otras instituciones o entidades que fomenten el trabajo intersectorial y cooperativo por la igualdad</b>		
M2.4.01. Toma de contacto con entidades privadas que trabajen en los mismos territorios o con poblaciones en exclusión para establecer posibles sinergias que favorezcan el trabajo colaborativo por la igualdad	CDA	Número de contactos efectuados  Número de acuerdos de colaboración establecidos

M2.4.02. Toma de contacto con las administraciones de ámbito local, autonómico o estatal, con competencias en infancia, juventud, exclusión o igualdad, de modo que se promuevan sinergias de colaboración por la igualdad	CDA	Número de contactos efectuados  Número de acuerdos de colaboración establecidos
--	-----	---

 <b>EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>		
<b>OBJETIVO 3.1. Formación para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista tanto en la documentación de la Asociación, como en las interacciones cotidianas.</b>		
<i>Medida</i>	<i>Responsable</i>	<i>Indicador</i>
M3.1.01. Desarrollo de talleres de formación para el personal integrante, trabajador o colaborador de la Asociación en materia de uso no sexista e inclusivo del lenguaje	CSPI	Número de talleres efectuados  Listado de personas asistentes y porcentaje de personal desagregado por sexo que ha participado en los talleres
M3.1.02. Desarrollo o adopción de una 'Guía de uso del lenguaje inclusivo y no sexista' a seguir en toda la documentación que emane de la Asociación	CSPI	Supervisión periódica de la documentación publicada para ajustarla a la guía
<b>OBJETIVO 3.2. Formar y sensibilizar al personal integrante de la Asociación, sus profesionales y quienes colaboran con ella en materia de igualdad de género y prevención de violencias machistas.</b>		
M3.2.01. Desarrollar seminarios periódicos de formación en temas de igualdad de género y prevención de violencias machistas	CDA, CSPI y personas miembros de la Asociación, así como personas externas que colaboren en la realización de determinadas actividades	Número de seminarios realizados  Listado de participantes y porcentaje de personal desagregado por sexo que ha participado en ellos



OBJETIVO 3.3. Impulsar labores de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género y prevención de violencias machistas.		
M3.3.01. En las actividades desarrolladas por la Asociación, inclusión de contenidos relacionados con la igualdad de género y prevención de violencias machistas	Personal miembro de la Asociación, contratado y mentores/mentoradas bajo la supervisión de la CSPI	Número de actividades que incluyen contenidos de igualdad de género y prevención de violencias machistas (y porcentaje sobre el total)
M3.3.02. Inclusión de tareas de selección y visibilización de biografías de mujeres singulares en diversos ámbitos de la vida pública, dentro de las actividades promovidas por la Asociación	CSPI y personas miembros de la Asociación, así como personas externas que colaboren en la realización de determinadas actividades	Número de actividades (y porcentaje sobre el total) que incluyen tareas que visibilizan a mujeres referentes en materia de igualdad de género
OBJETIVO 3.4. Fomentar masculinidades saludables e igualitarias		
M3.4.01. En las actividades desarrolladas por la Asociación, inclusión de contenidos relacionados con la promoción de masculinidades saludables e igualitarias	Personal miembro de la Asociación, contratado y mentores/mentoradas bajo la supervisión de la CSPI	Número de actividades que incluyen contenidos que promueven las masculinidades saludables e igualitarias  Número de asistentes y porcentaje de mujeres y hombres que asisten a las actividades
M3.4.02. Inclusión de actividades relacionadas con la selección y visibilización de biografías de hombres que han roto con los estereotipos de masculinidad hegemónica	CSPI y personas miembros de la Asociación, así como personas externas que colaboren en la realización de determinadas actividades	Porcentaje de actividades que incluyen contenidos relacionados con la visibilización de trayectorias masculinas no estereotipadas



#### **EJE 4. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA y GESTIÓN CON TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

**OBJETIVO 4.1.** Fomentar la transversalidad de género en las actividades de formación, transferencia y otros servicios que la Asociación realice.

<i>Medida</i>	<i>Responsable</i>	<i>Indicador</i>
M4.1.01. Inclusión de la transversalidad de género en las actividades de formación que la Asociación pueda llevar a cabo en cualquier ámbito	CSPI	Número de actividades de formación realizadas con perspectiva transversal de género (y porcentaje sobre el total)
M4.1.02. Inclusión de la transversalidad de género en las actividades de transferencia de conocimiento o los servicios que la Asociación preste	CSPI	Número de actividades de transferencia u otros servicios, realizados con perspectiva transversal de género (y porcentaje sobre el total)
<b>OBJETIVO 4.2.</b> Promover la investigación e intervención con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la gestión de la investigación.		
M4.2.01. Inclusión de la transversalidad de género en las actividades de investigación e intervención (objetivos, métodos, análisis e interpretación de resultados) que la Asociación pueda desarrollar	CSPI	Número de actividades de investigación o intervención realizadas con perspectiva transversal de género (y porcentaje sobre el total)
M4.2.02. Garantía de la presencia de mujeres en la gestión o cogestión de las actividades de investigación o intervención	CDA	Número de proyectos de investigación o intervención gestionados total o parcialmente por mujeres (y porcentaje sobre el total)



## EJE 5. IMAGEN Y DIFUSIÓN

**OBJETIVO 5.1. Difundir el Plan de Igualdad y visibilización de la Comisión Supervisora para la Igualdad (CSPI).**

<i>Medida</i>	<i>Responsable</i>	<i>Indicador</i>
M5.1.01. Publicación del Plan de Igualdad en la web de la Asociación	CDA	Presencia del Plan de Igualdad en la web
M5.1.02. Desarrollo de actividades para que el personal integrante de la Asociación, así como sus profesionales y personal colaborador, conozcan el Plan de Igualdad	CSPI	Número de actividades de difusión del Plan de Igualdad  Número de asistentes y porcentaje del personal integrante de la Asociación que ha participado en ellas a lo largo del periodo que recoge este Plan (desagregados por sexo)
<b>OBJETIVO 5.2. Ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico de género de la Asociación periódicamente</b>		
M5.2.01. Desarrollo de una memoria final de seguimiento del Plan de Igualdad, que incluya el análisis y revisión de sus indicadores	CSPI	Memoria final de seguimiento

### EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Asociación *Pensando en el Futuro* tiene el compromiso de ser un instrumento vivo y útil para contribuir a avanzar en igualdad de género. Ello implica someter a evaluación periódica la consecución de sus objetivos y la pertinencia de las medidas que se están desarrollando, lo cual se plasmará en un informe anual. Se trata de hacerlo, además, velando por la transparencia en los procesos, lo que implica facilitar, de manera proactiva, información accesible y actualizada sobre la implementación del plan y sus resultados.

Con este objeto, se establecen una serie de medidas y órganos que serán responsables del impulso, seguimiento, evaluación periódica y comunicación de resultados del Plan de Igualdad, y que a continuación se detallan.

## **Órganos de seguimiento y funciones**

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se constituirán los siguientes órganos:

### **1. Comité de Dirección de la Asociación (CDA)**

Constituida por quienes desempeñen en la Asociación las funciones de presidencia, vicepresidencia, secretaría y vocalía de Igualdad de la Asociación.

Este comité será responsable último de las siguientes funciones:

- Coordinar la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de una forma eficaz y efectiva.
- Aprobar la memoria final de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Aprobar la priorización de medidas previstas en él, así como nuevas medidas y estrategias para su mejora, en caso de que fuera necesario.

### **2. Comisión Supervisora para la Igualdad (CSPI) Comisión Operativa:**

Constituida por quien ostente la vocalía de Igualdad de la Asociación y otras dos integrantes expertas en género.

Entre las funciones de esta comisión, se encontrarán las siguientes:

- Llevar a cabo la evaluación y el seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad, recabando todos los datos e informaciones necesarias.
- Identificar los obstáculos encontrados durante su puesta en marcha y crear propuestas que los subsanen para asegurar la consecución de objetivos propuestos.
- Desarrollar la memoria final de seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad, incluyendo propuestas de mejora y priorización.

## **Mecanismos de seguimiento**

- Anualmente se revisarán los indicadores sobre las medidas implementadas.
- De forma adicional, una vez al año se tomará medida de la percepción de las personas miembro de la Asociación, colaboradoras y allegadas sobre la igualdad de género.
- Anualmente se elaborará un informe de seguimiento con los resultados de la evaluación de la consecución de los objetivos de este plan y la efectividad de las medidas que se estén desarrollando, así como con sugerencias sobre nuevas medidas a incorporar.