

# PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**Entidad:** Asociación de Enfermos del Corazón de Canarias - ASENCO

**Ámbito de aplicación:** Toda la Entidad y todas sus actuaciones, programas y proyectos

**Fecha de aprobación:** 16/01/2026

**Vigencia:** 4 años

## 1. Declaración de principios y compromiso institucional

ASENCO asume como principio fundamental de su actuación la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entendida como un valor estructural que orienta su organización interna, su intervención profesional y su relación con las personas usuarias y la comunidad.

La entidad reconoce que las desigualdades de género siguen afectando de manera específica y estructural a las mujeres, especialmente en contextos de enfermedad, cuidados, exclusión social y vulnerabilidad sanitaria.

Asimismo, ASENCO manifiesta su compromiso con el respeto a la diversidad personal y social, incorporando de forma complementaria el principio de no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, sin perjuicio del enfoque prioritario de igualdad entre mujeres y hombres.

ASENCO se compromete a:

- Garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género.
- Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas sus actuaciones.
- Asegurar un entorno respetuoso e inclusivo para todas las personas.

## 2. Marco de actuación y experiencia en igualdad

ASENCO desarrolla su labor en los ámbitos social, psicosocial, educativo y comunitario, con una trayectoria consolidada en la atención a personas en situación de vulnerabilidad, especialmente mujeres con necesidades específicas derivadas de desigualdades de género.

La entidad cuenta con:

- Amplia experiencia en intervención social con enfoque de género.
- Personal cualificado y sensibilizado en igualdad entre mujeres y hombres.
- Prácticas profesionales orientadas a la atención individualizada, libre de estereotipos sexistas.

De manera complementaria, ASENCO incorpora progresivamente criterios de diversidad y respeto a las diferencias personales y familiares, en coherencia con los principios de igualdad y derechos humanos.

### **3. Diagnóstico de la situación de la Entidad**

#### **3.1. Personal de la Entidad**

ASENCO cuenta con un equipo profesional mayoritariamente femenino, con una alta presencia de mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad.

Se constata:

- Participación activa de mujeres en todos los niveles de la entidad.
- Compromiso con la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la promoción.
- Un entorno laboral respetuoso, sin discriminación por razón de sexo.

De forma complementaria, la entidad garantiza la no discriminación por orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral.

#### **3.2. Personas usuarias y beneficiarias**

Desde una perspectiva de género, se observa una alta presencia de mujeres entre las personas usuarias, así como una mayor incidencia de determinadas situaciones de vulnerabilidad que afectan especialmente a las mujeres, entre ellas:

- Enfermedad crónica o trasplante.
- Sobrecarga de cuidados no profesionales.
- Violencia de género.
- Exclusión social y económica.
- Soledad no deseada.
- Monoparentalidad.
- Discapacidad y desempleo de larga duración.

ASENCO reconoce que, dentro de esta población, pueden darse situaciones específicas de diversidad personal que serán atendidas desde el respeto y la igualdad de trato, siempre dentro del marco prioritario de la perspectiva de género.

### **4. Objetivos del Plan de Igualdad de ASENCO**

1. Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ASENCO.
2. Corregir desigualdades estructurales que afectan especialmente a las mujeres.
3. Integrar la perspectiva de género en todas las áreas de actuación.
4. Favorecer el empoderamiento, la autonomía y la participación de las mujeres.
5. Prevenir cualquier forma de discriminación, incorporando de manera complementaria el respeto a la diversidad.

### **5. Medidas del Plan de Igualdad**

#### **5.1. Igualdad en el empleo y la organización interna**

ASENCO integra el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su organización interna, promoviendo un entorno laboral equitativo, inclusivo y libre de discriminación:

Se adoptarán las siguientes medidas:

- Procesos de selección y contratación basados en criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

- Promoción de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.
- Aplicación de medidas de acción positiva cuando se detecten situaciones de desigualdad de género.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, teniendo en cuenta la desigual distribución de las responsabilidades de cuidados que recaen mayoritariamente en las mujeres.
- Garantía de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

## **5.2. Formación y sensibilización**

ASENCO apuesta por la formación y sensibilización continua de su personal como herramienta clave para consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad de género, la prevención de la violencia y el respeto a la diversidad:

- Formación continua del personal en:
  - Igualdad de género.
  - Prevención de la violencia de género.
  - Intervención social con perspectiva de género.
  - Sensibilización en diversidad y no discriminación
- Promoción de una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la diversidad.

## **5.3. Atención a mujeres con especiales dificultades**

Desde una perspectiva de igualdad de género, ASENCO reconoce que determinadas situaciones de vulnerabilidad afectan de forma más intensa y frecuente a las mujeres, como consecuencia de desigualdades estructurales de género.

En este marco, la entidad establece como línea prioritaria de actuación la atención específica y preferente, en igualdad de condiciones y sin perjuicio del acceso del resto de la población, a mujeres que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Mujeres en situación de enfermedad crónica o trasplante.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres cuidadoras no profesionales.
- Mujeres en situación de soledad no deseada.
- Mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
- Madres monoparentales.
- Mujeres en situación de desempleo de larga duración.

Asimismo, ASENCO se compromete a:

- Adaptar horarios, metodologías y recursos a las necesidades específicas de estas mujeres, favoreciendo su acceso efectivo a los servicios.
- Facilitar medidas de flexibilidad y acompañamiento personalizado, especialmente en situaciones de cuidados, enfermedad o conciliación.
- Garantizar una atención integral, segura y coordinada, especialmente en los casos de violencia de género o elevada vulnerabilidad social.
- Evitar cualquier forma de estigmatización, promoviendo la autonomía, el empoderamiento y la igualdad de trato.

- Garantizar, de forma complementaria, una atención respetuosa y libre de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, especialmente en los casos en que estas circunstancias puedan generar vulnerabilidad añadida.

#### **5.4. Comunicación y lenguaje inclusivo**

ASENCO promueve una comunicación inclusiva que refleje sus valores de igualdad y diversidad.

- Uso de lenguaje inclusivo y no sexista en documentos, comunicaciones y materiales.
- Imagen institucional coherente con los valores de igualdad y diversidad.

### **6. Integración de la perspectiva de género en la intervención**

ASENCO incorpora de forma transversal la perspectiva de género en:

- El análisis de necesidades.
- El diseño de programas y actividades.
- La ejecución de sesiones psicosocial según el género.
- La metodología de intervención.
- La evaluación de resultados.

Se tendrán en cuenta las desigualdades específicas que afectan a mujeres y hombres, especialmente en contextos de vulnerabilidad social y sanitaria. De forma complementaria, se garantizará la no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en el conjunto de actuaciones y en el trato a las personas usuarias.

### **7. Seguimiento y evaluación**

ASENCO realizará un seguimiento periódico del cumplimiento del Plan de Igualdad. Se recogerán datos desagregados por sexo siempre que sea posible y se elaborará un informe de evaluación que permita identificar avances, dificultades y propuestas de mejora. Asimismo, de manera complementaria, se recogerán incidencias y mejoras relacionadas con el principio de no discriminación, cuando proceda.

### **8. Difusión y aplicación**

Este Plan de Igualdad será conocido por todo el personal de la entidad y se aplicará a todas las actuaciones presentes y futuras. Este también constituye el marco de referencia en materia de igualdad para cualquier colaboración institucional.

En Las Palmas de Gran Canaria a 16 de enero de 2026

Firmado por \*\*\*4047\*\* ANTONIO FRANCISCO SUAREZ  
(R: \*\*\*\*3443\*) el día 19/01/2026 con un  
certificado emitido por AC Representación

---

**Antonio Francisco Suárez Santana - Presidente ASENCO**