

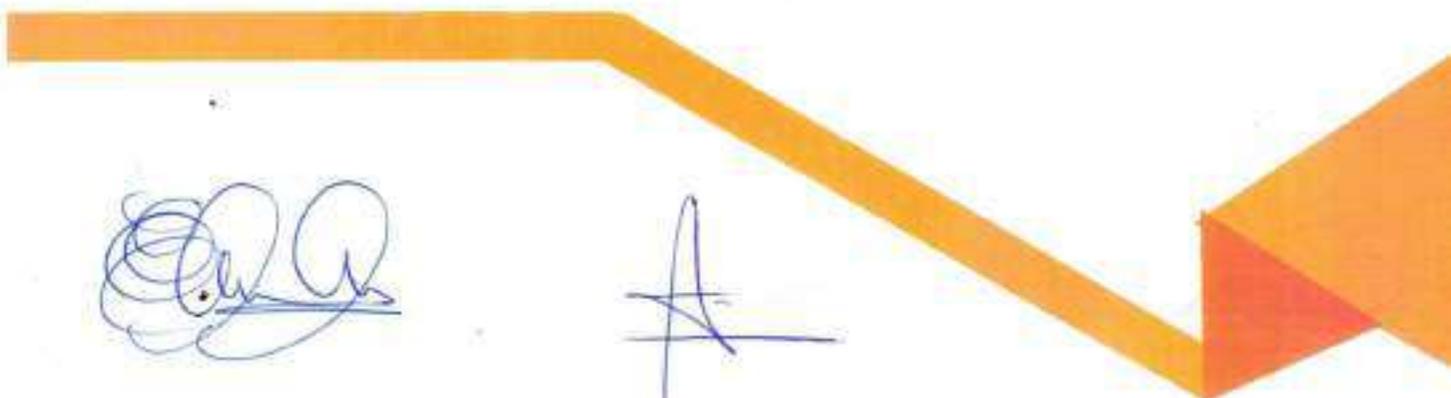


AFNADAH

PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES

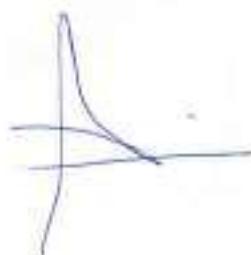
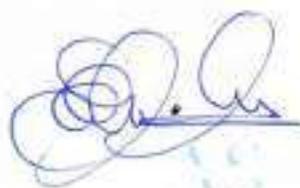


ASOCIACIÓN FAMILIARES DE NIÑOS Y ADOLESCENTES
CON DÉFICIT DE ATENCIÓN E HIPERACTIVIDAD



AFNADAH

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Contenido

Plan de Igualdad	6
Marco normativo	6
Compromiso de la empresa con la igualdad	8
Principios generales	9
Fases del plan	10
Glosario de términos	11
Datos de la asociación	15
Datos Generales	15
Centros de trabajo	16
Partes que lo conciertan	16
Presentación de la entidad	17
Objetivos. Funciones y Fines de la Asociación	17
Cultura Valores	18
RSC	19
Procesos de Calidad	19
Ámbito personal	20
Ámbito territorial	20
Ámbito funcional	20
Ámbito temporal	20
Objetivos	21
Metodología	22
Antecedentes	24
Análisis cuantitativo	25
Distribución de la plantilla por sexo	25
Distribución de la plantilla por centro de trabajo	28
Análisis por convenio colectivo de aplicación	28
Plantilla desagregada por puesto y convenio colectivo	30
Plantilla desagregada por sexo y por contrato fijo o indefinido	32
Desglose por tipo de contrato	34
Plantilla desagregada por sexo y edad	37
Distribución de la plantilla por puesto y rango edad	40
Análisis de la plantilla por antigüedad	41
Análisis por Puesto/antigüedad	43
Análisis cualitativo	45
Políticas de reclutamiento, selección y contratación	45
Incorporaciones de la plantilla	46

Puesto nivel de estudios	60
Políticas de formación en la Asociación	61
Formación del último año	61
Política de promoción de la Asociación	62
Promociones último año	62
Tipos de promociones	62
Clasificación profesional	63
Resumen variables cliente	63
Distribución de la plantilla por grupo profesional	64
Distribución de la plantilla por categorías profesionales	66
Distribución de la plantilla por Puesto	70
Organigrama análisis	73
Distribución de la plantilla por nivel jerárquico	75
Política salarial	76
Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos	76
Sistema y criterio de valoración de puesto de trabajo	77
Definición de los grupos profesionales	77
Condiciones de trabajo	78
Distribución de la plantilla por horas semanales	78
Distribución de la plantilla por turnos de trabajo	80
Vacaciones	80
Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo	80
Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	81
Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión	82
Acoso sexual y por razón de género.	83
Violencia de género	83
Movilidad funcional y geográfica (39 y 40 ET)	84
Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	84
Permisos y excedencias del último año y motivos	84
Responsabilidades familiares: Nº de hijo/as/as	84
Responsabilidades familiares: Nº de hijo/as/as con discapacidad	85
Responsabilidades familiares: edades hijo/as/as	85
Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijo/as)	85
Infrarrepresentación femenina	85
Salud laboral con perspectiva de género	85
Comunicación	86
Registro y Auditoría retributiva	87
1. Normativa, concepto y vigencia	88

2. Requisitos previos: elaboración del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo.	94
3. Contenido de la auditoría	95
Estructura salarial	99
Cálculo brecha	99
Puesto, grupo profesional, categoría profesional, empleados	100
Registro salarial	101
VPT	102
Resultado VPF	104
4. Plan de actuación para la corrección desigualdades retributivas.	105
Áreas de actuación	107
Responsable de igualdad	107
Acceso y selección	108
Clasificación profesional	110
Formación	111
Promoción y ascenso profesional	113
Condiciones de trabajo	115
Auditoría retributiva	117
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	118
Infrarrepresentación femenina	121
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	122
Violencia de género y violencia sexual	124
Comunicación y sensibilización	126
Calendario de medidas	128
Calendario de priorización	130
Medios y recursos	132
Medios técnicos y materiales	132
Recursos humanos	132
Sistemas de seguimiento	133
Periodicidad del seguimiento y la evaluación	133
Reglamento y funciones de la comisión de seguimiento	133
Reglamento	133
Funciones de la Comisión	134
Funcionamiento de la comisión seguimiento	135
Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias	136
Métodología para el de seguimiento y la evaluación	137
1º Recogida y análisis de la información	137
2º Informe de seguimiento y evaluación	137
3º Difusión y comunicación	137




Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo	138
1. Compromiso	138
2. Declaración de principios	139
3. Objetivos	140
4. Garantías	140
5. Ámbito de aplicación	142
6. Vigencia y revisión	143
7. Registro	143
8. Definiciones y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexos	144
9. Medidas preventivas	147
10. Medidas proactivas y procedimentales	147
11. Medidas preventivas	151
12. Anexos	153
Anexo I: Modelo de queja/ denuncia	153
Anexo II: Procedimiento	154
Anexo III: Derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género	155
Anexo IV: ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?	156
Anexo V: ¿Dónde puedo recibir información o asistencia?	157

Plan de Igualdad

Marco normativo

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **AFNADAH**, es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.



Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, **La Constitución de 1978** proclama en su **artículo 14** el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el **artículo 9.2** consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)**, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **AFNADAH**, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. **El artículo 45.1 de la LOIEMH** obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT)

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Asociación, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Asociación.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020** por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el **Real Decreto 902/2020** por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este plan pretende actualizar y dar continuidad al anterior plan y pretende lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.



Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. El análisis se ha realizado del 1 enero 2022 a 31 diciembre 2022.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres las áreas siguientes:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6. Salud laboral con perspectiva de género
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Infrarrepresentación femenina
9. Comunicación y lenguaje
10. Retribuciones
11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
12. Violencia de género

Para esta Asociación, la igualdad es un principio fundamental y entiende que la implementación del plan de igualdad ayudará a continuar con equipos equilibrados que mejoran la productividad de la Asociación.

Principios generales

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Transversal. Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.

Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.

Colectivo e integrador. Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.

Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.

Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

Sistemático-coherente. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

Flexible. Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

Temporal. Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.



Fases del plan

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la Asociación son los siguientes:



- **Compromiso de la entidad.** Se convoca a la CSI para realizar un diagnóstico, se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la Asociación a través de los canales de comunicación habituales.
- **Constitución de la Comisión Negociadora, conformada de manera paritaria** entre la representante de la asociación y la representante de la plantilla. Delegada de Personal. Fecha 11 de septiembre 2023
- **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, clasificación, promoción, formación, condiciones de trabajo y auditoría salarial, corresponsabilidad-conciliación, infrarrepresentación, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, del año 2022. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se propone en el plan realizar una difusión de este, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) como externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
 - **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
 - **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

Glosario de términos

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Acciones positivas: medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretenden suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

Compatibilización: equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

Cultura organizacional: conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.

Discriminación: trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

Diversidad: diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

División sexual del trabajo: se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.

Estereotipos sociales: determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres: ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Lenguaje sexista: es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

Principio de igualdad: este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

Responsabilidad social corporativa: supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas. La empresa incorpora la igualdad como un principio parte de su RSC.

Roles: un rol es el "papel" que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

Sexismo: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.

Techo de cristal: barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

Definición de situaciones de discriminación:

Discriminación Directa es el tratamiento menos favorable que pueda recibir una persona por razón de su sexo en relación con otra persona de distinto sexo y, especialmente, el trato desfavorable a las mujeres por embarazo o maternidad.

Discriminación Indirecta es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutras que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima. Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de sus reclamaciones, quejas o demandas para impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo. Indemnización frente a represalias.

- También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Tutela jurídica efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Datos de la asociación

Datos Generales

DENOMINACION SOCIAL: ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE NIÑOS Y ADOLESCENTES CON TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN E HIPERACTIVIDAD (AFNADAH)

CIF: G-97904320

DIRECCIÓN: CALLE PRIMERO DE MAYO, 32, BAJO, 46702 GANDÍA, VALENCIA

TELÉFONO: 960 235 072 - 602 243 017

WEB: [HTTPS://AFNADAH-GANDIA.ORG/](https://afnadah-gandia.org/)

CORREO: [INFO@AFNADAH-GANDIA.ORG](mailto:info@afnadah-gandia.org)

REGISTRO:

- Registro Nacional De Asociaciones: Grupo 1, Sección 1, Nº 589472. Declarada De Utilidad Pública El 13/12/2022
- Registro Municipal De Asociaciones De Gandía Nº 395
- Registro Participación Ciudadana CV Nº E517
- Registro Titulares De Actividades, Servicios Y Centros De Servicios Sociales CV Nº 4906 (Antes 4468)
- Centro Sanitario Nº 22241
- Registro Entidad Voluntariado: Sección 4ª Del Registro Asociaciones De La CV, Nº: CV-04-062246-v
- Registro De Promoción A La Autonomía Personal, Nº 583
- Registro Catálogo Autonómico De Entidades En Salud CV, Nº 565/2

CNAE:

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN: VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTÓNOMICO DE CENTROS, ENTIDADES Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA CÓDIGO Nº 80000335011999

ÁMBITO GEOGRÁFICO: GANDÍA (VALENCIA)

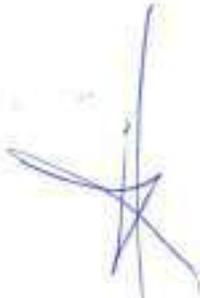
TITULARIDAD DE LA EMPRESA: ASOCIACIÓN PRIVADA

ÁMBITO FUNCIONAL: Atención y defensa de los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con Déficit de Atención e Hiperactividad, o cualquier otro trastorno de neurodesarrollo.

ÁMBITO TEMPORAL Este plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde la fecha de su firma

ÁMBITO PERSONAL. Este plan de igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

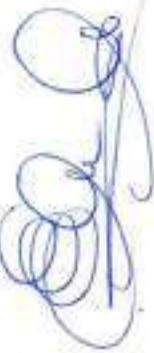
Así mismo, de acuerdo con el **párrafo 4º del art. 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio**, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el Plan de Igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los periodos de prestación de servicios.



Centros de trabajo

Se encuentra ubicado en calle Primero de mayo, 32, bajo, 46702 Gandía, Valencia

Partes que lo conciertan



El plan de igualdad ha sido negociado:

- ✓ **En representación de la Asociación**

Encarna Lloret Peiró (Presidenta de la Asociación)

- ✓ **En representación de los trabajadores y trabajadoras, RLPT**

Remedios Martí Sancho (Puesto Administrativa). Delegada de Personal.

Presentación de la entidad

La Asociación de familiares de niños con y adolescentes con déficit de atención e hiperactividad (en adelante **AFNADAH**) es una Asociación sin ánimo de lucro, cuyo fin es defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con déficit de atención con o sin hiperactividad (TDAH), o cualquier otro trastorno de neurodesarrollo. Velamos por su entorno, proporcionamos asesoramiento familiar en cuanto a la detección precoz, ofrecemos un tratamiento multidisciplinar, orientación psicopedagógica, orientación escolar, orientación profesional y laboral para todas las personas que lo necesiten.

AFNADAH es la única Asociación a nivel comarcal que da apoyo a familiares y personas con TDAH. Constituida en 2007, cuenta con más de 15 años de experiencia desarrollando proyectos y programas de atención multimodal a los afectados, de formación y apoyo al entorno familiar y educativo, desarrollando programas de itinerarios integrados para la inserción laboral y dando difusión y visibilidad a un trastorno que por norma general es ampliamente desconocido por la sociedad.

Objetivos, Funciones y Fines de la Asociación

- ✓ Defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con TDAH y todas las comorbilidades asociadas.
- ✓ Promover las actividades de formación e intercambio de proyectos, experiencias e investigaciones en los ámbitos de la educación, la sanidad, el bienestar social y en todas aquellas áreas que refunden en beneficio de los y las afectadas con TDAH y otros trastornos del neurodesarrollo y su entorno.
- ✓ Colaborar con instituciones públicas o privadas que favorezcan el conocimiento de dicha problemática y la ayuda a las personas afectadas por cualquier trastorno del neurodesarrollo.
- ✓ Organizar campañas que tengan como objetivo el acopio de fondos o de bienes para la atención de las necesidades de las personas con TDAH, TEA, dislexia, Trastorno Específico del Aprendizaje, Trastornos de la comunicación y otras comorbilidades.
- ✓ Organizar y participar en cursillos, jornadas, congresos, conferencias, etc. que fomenten la formación y la actualización de los profesionales implicados en el tratamiento de los distintos trastornos del neurodesarrollo.
- ✓ Crear y desarrollar planes de acciones en el ámbito de la investigación y desarrollo, así como otro tipo de actividad que redunde en beneficio del estudio del TDAH, TEA, dislexia, TEAp, Trastornos de la comunicación, DI y otros trastornos del neurodesarrollo.
- ✓ Promover la captación, formación y realización de actividades de voluntariado, tanto social como sanitario, para la ayuda a dichos trastornos.
- ✓ Realizar actividades de ayuda mutuo y autoayuda a nuestros pacientes, así como a sus familiares.

- ✓ Buscar financiación pública o privada para ayudar a las familias en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social para que puedan afrontar los gastos de diagnóstico y rehabilitación de las personas afectadas por trastornos del neurodesarrollo.

Cultura Valores

Misión Visión y Valores

MISIÓN:

- Defender los derechos de las personas con TDAH con o sin hiperactividad y cualquier otro trastorno del neurodesarrollo (TEA, entre otros), así como dificultades del aprendizaje.
- Velar por el entorno de estas personas y proporcionar asesoramiento a las familias en todos los aspectos relativos a estos trastornos del desarrollo y sus comorbilidades.
- Favorecer la integración social de las personas con TDAH o cualquier trastorno del neurodesarrollo a través de programas y proyectos formativos, psicosociales y de promoción a la autonomía personal.
- Dar a conocer el TDAH y los problemas derivados del mismo o de cualquier otro trastorno del neurodesarrollo, para concienciar a la sociedad de su existencia.

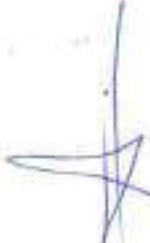
VISIÓN:

- ✓ **AFNADAH** es una Asociación que quiere proyectarse hacia un futuro con vocación innovadora y dinámica. Está en continuo movimiento para que las personas afectadas por TDAH o cualquier trastorno del neurodesarrollo dispongan de una mejor calidad de vida. Está atenta a las necesidades de nuestros miembros y a las demandas de la sociedad, para conseguir una integración social plena de las personas con TDAH o cualquier trastorno del neurodesarrollo, tanto a nivel personal como a nivel laboral.
- ✓ **AFNADAH** quiere ser reconocida como organización de referencia para las asociaciones de este sector de acción social, e interlocutora entre las personas afectadas y las Administraciones Públicas.
- ✓ **AFNADAH** Trabaja para que los organismos y las Administraciones Públicas incrementen la cooperación con las asociaciones y federaciones de personas con TDAH o cualquier trastorno del neurodesarrollo.

VALORES:

- ✓ **PLURALIDAD y RESPETO** por la dignidad de las personas y compromiso con la diversidad en todas sus formas, entendiendo que ésta es la única vía de convivencia y enriquecimiento.

- ✓ **IGUALDAD y EQUIDAD**, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, aceptando sus diferencias, y dedicando más recursos a aquellos que se encuentran en peor situación.
- ✓ **INCLUSIÓN y JUSTICIA PEDAGÓGICA**, llevando a cabo un conjunto de actuaciones y medidas educativas dirigidas a identificar y superar las barreras para el aprendizaje, y a la participación de todo el alumnado, promoviendo así una adecuada atención a la diversidad.
- ✓ **CALIDAD Y MEJORA CONTINUA**, fomentando la calidad en los programas y servicios que ofrecemos, el trabajo en equipo, así como la formación continua de profesionales y voluntariado, a fin de ofrecer una atención de calidad a nuestros pacientes.
- ✓ **TRANSPARENCIA y SOSTENIBILIDAD**: Rendición de cuentas y garantía de acceso a la información para los asociados, las administraciones públicas y la sociedad, procurando que la asociación sea sostenible económicamente.



RSC

AFNADAH (Asociación Familiares de Niños y Adolescentes con Déficit de Atención e Hiperactividad), elaboró este Plan de Igualdad, como respuesta a su responsabilidad y compromiso, de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, potenciando así su igualdad en dignidad humana y en derechos y deberes.



Como entidad social, nos comprometemos con una serie de valores fundamentales para luchar contra todas las desigualdades que, como es en el caso de las mujeres con TDAH o cualquier otro trastorno del neurodesarrollo, sufren una doble discriminación.

Se pretende la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida, singularmente, en ámbitos políticos, civiles, laborales, económicos, sociales y culturales.

Procesos de Calidad

La Asociación está en proceso continuo de mejora en todas las áreas.

La Asociación no tiene ninguna certificación de calidad, pero se rigen por los estándares que concretan sus Valores, atención a las personas, dinamismo y coordinación. Poniendo la atención principal en las personas que reciben los servicios y sus familiares.

Ámbito personal

Este plan de igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la Asociación, incluido el personal de alta dirección e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Así mismo, de acuerdo con el **párrafo 4º del art. 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio**, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el Plan de Igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial



Este plan de igualdad se aplica al centro de trabajo actual y se aplicará a los distintos centros de la Asociación actuales y lo que pudieran abrirse durante la vigencia del presente plan de igualdad, en la provincia o a nivel estatal. El centro de trabajo actual está en Gandía (Valencia) Comunidad Valenciana

Ámbito funcional



AFNADAH se dedica a la atención y defensa de los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con déficit de atención, o cualquier otro trastorno de neurodesarrollo

Ámbito temporal

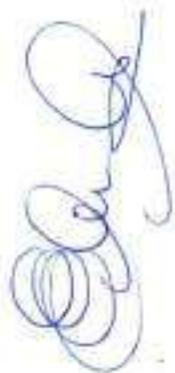
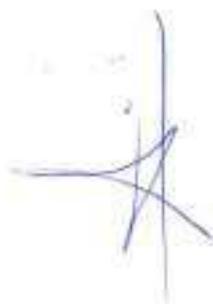
El plan tendrá una duración de 4 años desde su firma.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su firma, tendrá una vigencia durante un plazo de 4 años.

Una vez transcurridos los cuatro años de vigencia del presente Plan, se procederá con la nueva negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación

Objetivos

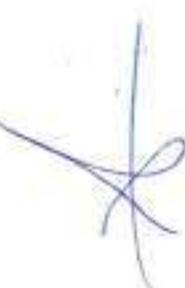
- ✓ Obtener información precisa, con datos desagregados por sexo, de la estructura de la organización, procesos técnicos y productivos y condiciones laborales de mujeres y hombres.
- ✓ Estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la entidad, para conseguir la igualdad efectiva.
- ✓ Diseñar y establecer las medidas que deberán adoptarse para eliminar la segregación ocupacional y otras brechas de género, cumpliendo así con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 11** de dicha norma y **artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores**.
- ✓ Establecer prioridades en la adopción de dichas medidas, así como los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- ✓ Cumplir con la normativa sobre planes de igualdad, igualdad retributiva y registro en función de lo establecido en **RD 902/2020 y RD 901/2020**



Metodología

Se entenderá por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la Asociación y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, este diagnóstico se refiere al menos a las siguientes materias:

- 
- ✓ Proceso de selección y contratación
 - ✓ Clasificación profesional
 - ✓ Formación
 - ✓ Promoción profesional
 - ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - ✓ Infrarrepresentación femenina
 - ✓ Comunicación y lenguaje
 - ✓ Retribuciones
 - ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - ✓ Violencia de género



Este diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la Asociación, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

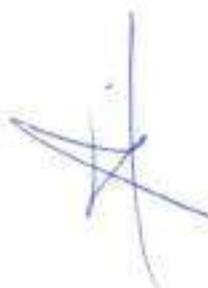
El análisis también se extiende a todos los niveles jerárquicos de la Asociación, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

La realización del diagnóstico en relación con la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación ha combinado distintas fuentes de información:

Por una parte, se han recopilado datos cuantitativos desagregados por sexo provenientes del área de recursos humanos, concretamente sobre: el perfil de la persona trabajadora (sexo, fecha de nacimiento, nivel de estudios, número de hijo/as, posible discapacidad, etc.); la representación de la plantilla; las

condiciones de trabajo (antigüedad, alta, cese, tipo de contrato y de jornada, horas de trabajo, horas extra y complementarias, reducciones de jornada, etc.); los permisos retribuidos y suspensiones del contrato (excedencias, permisos parentales, lactancia, visitas médicas, asistencia a exámenes prenatales, fallecimiento de familiares, etc.); la clasificación profesional (niveles, grupos, categorías, departamentos, áreas, etc.); movilidad geográfica y funcional; retribuciones (salario base, complementos, percepciones extrasalariales).

También se ha recopilado información cualitativa a través del área de recursos humanos, donde se ha podido conocer los sistemas y criterios definidos para realizar el reclutamiento y selección de personal, las promociones profesionales, definir los sistemas retributivos, planificar las acciones formativas, regular el procedimiento de resolución de conflictos por acoso, las acciones publicitarias y comunicaciones, etc.



Antecedentes

AFNADAH, cuenta con un plan de igualdad registrado en REGCON, pero este no ha sido visado por la Generalitat. Por lo que la Asociación ha iniciado un proceso de revisión y análisis de la situación. La Asociación SI cuenta con RLPT para realizar un diagnóstico negociado. Por lo que interviene en la negociación la Delegada de Personal, elegida en agosto 2023 en representación de la plantilla. Por la parte empresarial interviene la Presidenta de la Asociación.



Análisis cuantitativo

En el presente Diagnóstico se tomará en cuenta para el análisis:

- ✓ Total, de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla.
- ✓ Índice de Concentración: Es el % con relación a su grupo sexual, tomando como referencia cada uno de los sexos por separado. Indica el Nº de mujeres sobre el total de mujeres y el Nº de hombres sobre total de hombres. Da información útil para ver distribución de cada sexo entre las áreas analizadas
- ✓ Índice de Feminización: Es la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable; indica que por cada hombre hay una cantidad de mujeres", donde:
 - **El 1**: indicaría equidad
 - **Valores por debajo de 1**: infrarrepresentación de las mujeres
 - **Valores por encima de 1**: feminización
 - **Valores en casilla Vacíos**: feminización debido a que sólo existen mujeres

Distribución de la plantilla por sexo

Análisis Para entender el análisis es importante tener en cuenta que la mayoría de la plantilla se ha incorporado en el año de analizado o en el año 2021. La Asociación no tiene ánimo de lucro y los perfiles analizados se han incorporado en el año analizado y en año anterior, gracias a subvenciones recibidas que han permitido ampliar los servicios de la misma. La Asociación prestaba con anterioridad su servicio con voluntarios y voluntarias que no recibían remuneración o se prestaba el servicio con trabajo de profesionales independientes.

Aunque no se analizan como perfiles dado que no tienen contrato en la Asociación, en el equipo Directivo encontramos 5 mujeres y 2 hombres.

Presidenta, Vice-presidenta y Tesorera, Secretaria, dos vocales: mujeres.

Dos vocales: hombres.

AFNADAH en el año 2022 cuenta con una plantilla de 10 empleados/as; la distribución de los mismos se encuentra en, 4 hombres y 6 mujeres.

Se evidencia una mayor representación de mujeres.

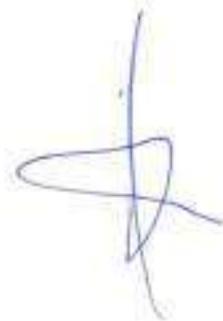
Un 40% de hombres sobre el total de la plantilla y un 60% de mujeres sobre el total de la plantilla. Se trata de una plantilla equilibrada.

En el año **2022** se incorporan 3 hombres y 6 mujeres (30% hombres sobre total plantilla y un 60% mujeres sobre el total de la plantilla). Vemos una mayor representación femenina en las incorporaciones.

NOTA: La empresa ha de realizar una revisión de la terminología utilizada en puestos/organigrama, por lo que se verá a lo largo del diagnóstico que es necesario una revisión de los puestos para que se utilice lenguaje inclusivo y/o neutro. Se establecerá como medida del plan.

NOTA: Se analiza el promedio de plantilla durante el 2022.

A diciembre del 2022 la plantilla estaba formada por 7 mujeres y 1 hombre



SEXO	EMPLEADOS/AS
HOMBRE	4
MUJER	6
TOTAL, PLANTILLA	10



[Handwritten signature]

SEXO	EMPLEADOS/AS
HOMBRE	40,00%
MUJER	60,00%
TOTAL, PLANTILLA	100,00%



[Handwritten signature]

Distribución de la plantilla por centro de trabajo

Análisis La plantilla se encuentra en el único centro de la Asociación.

CENTRO	HOMBRE		MUJER		M/Total	INDICE CONCENTRACIÓN		INDICE DISTRIBUCIÓN		INDICE FEMINIZACIÓN
	N	%	N	%		M/H	M/M	M/(H+M)	ÁREA M/(H+M)	
CTROS.ATENCIÓN PERSONAS CON DI	4	40,00%	6	60,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50
TOTAL, PLANTILLA	4	40,00%	6	60,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50

Análisis por convenio colectivo de aplicación

Análisis Solo existe un convenio colectivo de aplicación (VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS, ENTIDADES Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA)

CONVENIO	HOMBRE		MUJER		M/Total	INDICE CONCENTRACIÓN		INDICE DISTRIBUCIÓN		INDICE FEMINIZACIÓN
	N	%	N	%		M/H	M/M	M/(H+M)	ÁREA M/(H+M)	
CTROS.ATENCIÓN PERSONAS CON DI	4	40,00%	6	60,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50
TOTAL, PLANTILLA	4	40,00%	6	60,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50

Cantidad de Hombres y Mujeres

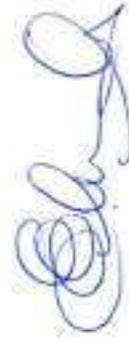
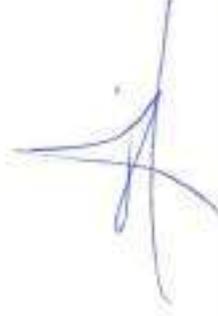


Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Índice de Concentración



Plantilla desagregada por puesto y convenio colectivo

Análisis los puestos se distribuyen por convenio de la siguiente manera:

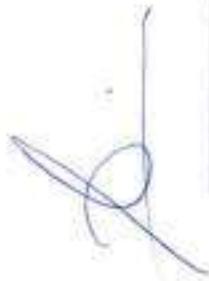
Puestos donde solo hay hombres: EDUCADOR SOCIAL (1)

Puestos donde solo hay mujeres: AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (1), PSICOPEDAGOGO/A (1)

Puestos donde hay tanto hombres como mujeres: OFICIAL ADMINISTRATIVA (1 Hombre, 1 Mujer), PSICÓLOGO/A (1 Hombre, 2 Mujeres), TITULADO GRADO SUPERIOR (1 Hombre, 1 Mujer).

Se analiza una asociación pequeña, donde hay puestos que solo los ocupa una mujer y/o un hombre.

PUESTO	CONVENIO	HOMBRE		MUJER		M/TOTAL		ÍNDICE CONCENTRACIÓN			ÍNDICE DISTRIBUCIÓN			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	M/H	M/M	M/T	M/H	M/M	M/T	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CTROS.ATENCIÓN PERSONAS CON DI	0	0,00%	1	0,00%	1	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Total, AUXILIAR ADMINISTRATIVO		0	0,00%	1	0,00%	1	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
EDUCADOR SOCIAL	CTROS.ATENCIÓN PERSONAS CON DI	1	10,00%	0	0,00%	1	10,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total, EDUCADOR SOCIAL		1	10,00%	0	0,00%	1	10,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO	CTROS.ATENCIÓN PERSONAS CON DI	1	10,00%	1	10,00%	2	20,00%	50,00%	16,67%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00
Total, OFICIAL ADMINISTRATIVO		1	10,00%	1	10,00%	2	20,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00

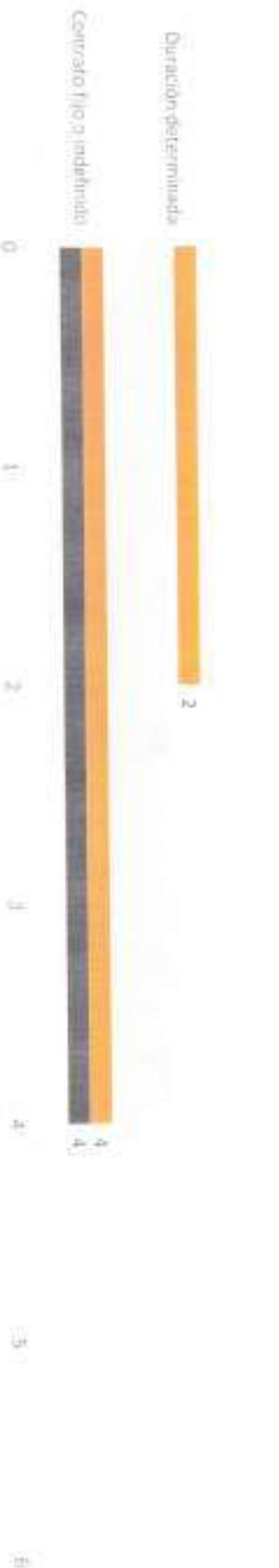
PUESTO	CATEGORÍA	NOMBRE	MUESTRA	Nº PUESTOS	Nº TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN			ÍNDICE DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE
						M/M	M/M/A	M/P/M	M/P/M/A	M/A	M/A/A	
PSICÓLOGO	CTROS. ATENCIÓN PERSONAS CON DI	1	2	10,00%	20,00%	25,00%	33,33%	33,33%	33,33%	66,67%	2,00	
Total, PSICÓLOGO		1	2	10,00%	20,00%	25,00%	33,33%	33,33%	33,33%	66,67%	2,00	
PSICOPEDAGOGO	CTROS. ATENCIÓN PERSONAS CON DI	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%	100,00%		
Total, PSICOPEDAGOGO		0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%	100,00%		
TITULADO GRADO SUPERIOR	CTROS. ATENCIÓN PERSONAS CON DI	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00	
Total, TITULADO GRADO SUPERIOR		1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00	
TOTAL, PLANTILLA		4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	60,00%	1,50	

Plantilla desagregada por sexo y por contrato fijo o indefinido

Análisis La Asociación busca fidelizar perfiles dándoles estabilidad tanto a hombres como a mujeres. 8 personas tienen contrato fijo o indefinido; apreciándose en el índice de concentración un 100% hombres sobre total hombres y 66,67% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 1 evidenciando equidad en la contratación. No encontramos discriminación por lo que respecta a la temporalidad, dado que estos dos contratos en mujeres se deben a un contrato de sustitución de una baja y la otra mujer se le contrato para un proyecto concreto que tenía duración de dos meses.

CONTRATO	HOMBRE MUJER/H/ Total M/ Total		INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION		INDICE FEMINIZACION		
	H	M	M/H	M/M	M/(H+M)	AREA M/(H+M)			
Contrato fijo o indefinido	4	4	40,00%	40,00%	100,00%	66,67%	50,00%	50,00%	1,00
Duración determinada	0	2	0,00%	20,00%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00%	
TOTAL, PLANTILLA	4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50

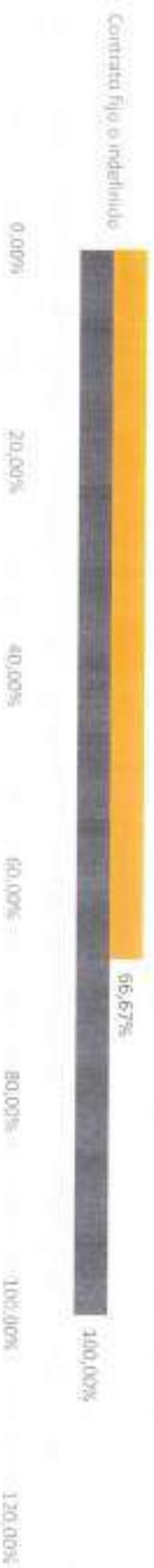
Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Índice de Concentración



Desglose por tipo de contrato

Análisis: se observa que la mayoría de las mujeres y hombres tienen contrato indefinido

Un 0,00% de hombres sobre total plantilla tienen **CONTRATO DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN** frente a un 10% mujeres. Encontrando en el índice de concentración un 0,00% hombres /hombres y un 16,67% mujeres sobre total mujer. Índice de feminización Casilla vacía indicando feminización del tipo de contrato porque sólo hay mujeres

Un 0,00% de hombres sobre total plantilla tienen **CONTRATO DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – PRÁCTICAS** frente a un 10% mujeres. Encontrando en el índice de concentración un 0,00% hombres /hombres y un 16,67% mujeres sobre total mujer. Índice de feminización Casilla vacía indicando feminización del tipo de contrato porque sólo hay mujeres

Un 10% de hombres sobre total plantilla tienen **CONTRATO INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO** frente a un 20% mujeres. Encontrando en el índice de concentración un 25% hombres /hombres y un 33,33% mujeres sobre total mujer. Índice de feminización 2 indicando feminización del tipo de contrato

Un 10% de hombres sobre total plantilla tienen **CONTRATO INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL**. Frente a un 0,00% mujeres. Encontrando en el índice de concentración un 25% hombres /hombres y un 0,00% mujeres sobre total mujer. Índice de feminización 0 indicando infrarrepresentación de la mujer

Un 10% de hombres sobre total plantilla tienen **CONTRATO INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO** frente a un 10% mujeres. Encontrando en el índice de concentración un 25% hombres /hombres y un 16,67% mujeres sobre total mujer. Índice de feminización 1 indicando equidad del tipo de contrato

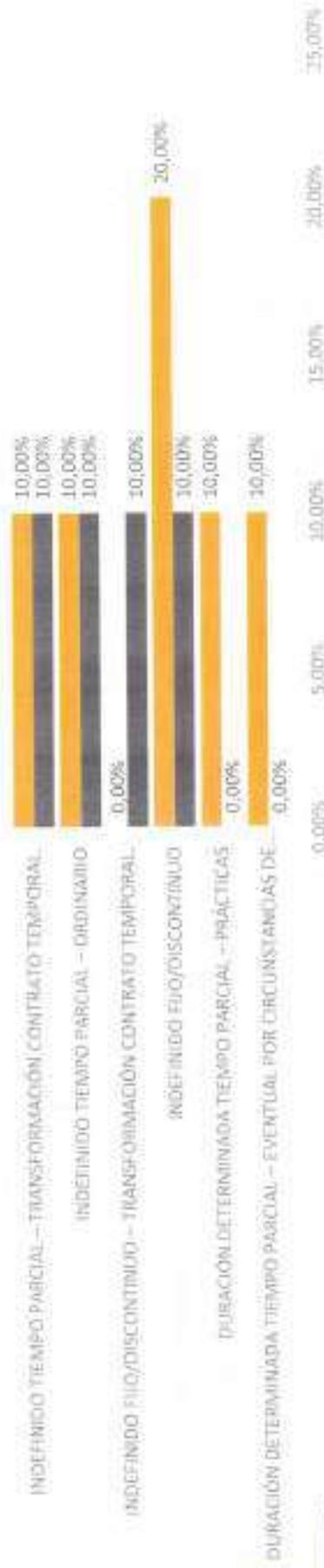
- Un 10% de hombres sobre total plantilla tienen **CONTRATO INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL**, frente a un 10% de mujeres.
- Encontrando en el índice de concentración un 25% hombres /hombres y un 16,67% de mujeres sobre total mujer. Índice de feminización 1 indicando equidad del tipo de contrato.

CONTRATO	Número personas / Total (Mujeres)			Índice concentración			Índice		
	Hombres	Mujeres	Total	M/H	M/M	Mujeres /Hombres (Mujeres/Total) x 100			
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	0	1	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – PRÁCTICAS	0	1	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	1	2	3	33,33%	20,00%	25,00%	33,33%	33,33%	66,67%
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	1	0	1	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	1	1	2	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	1	1	2	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00%
TOTAL PLANTILLA	4	6	10	40,00%	60,00%	100,00%	40,00%	40,00%	1,50

Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



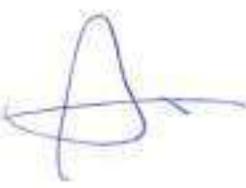
Índice de Concentración



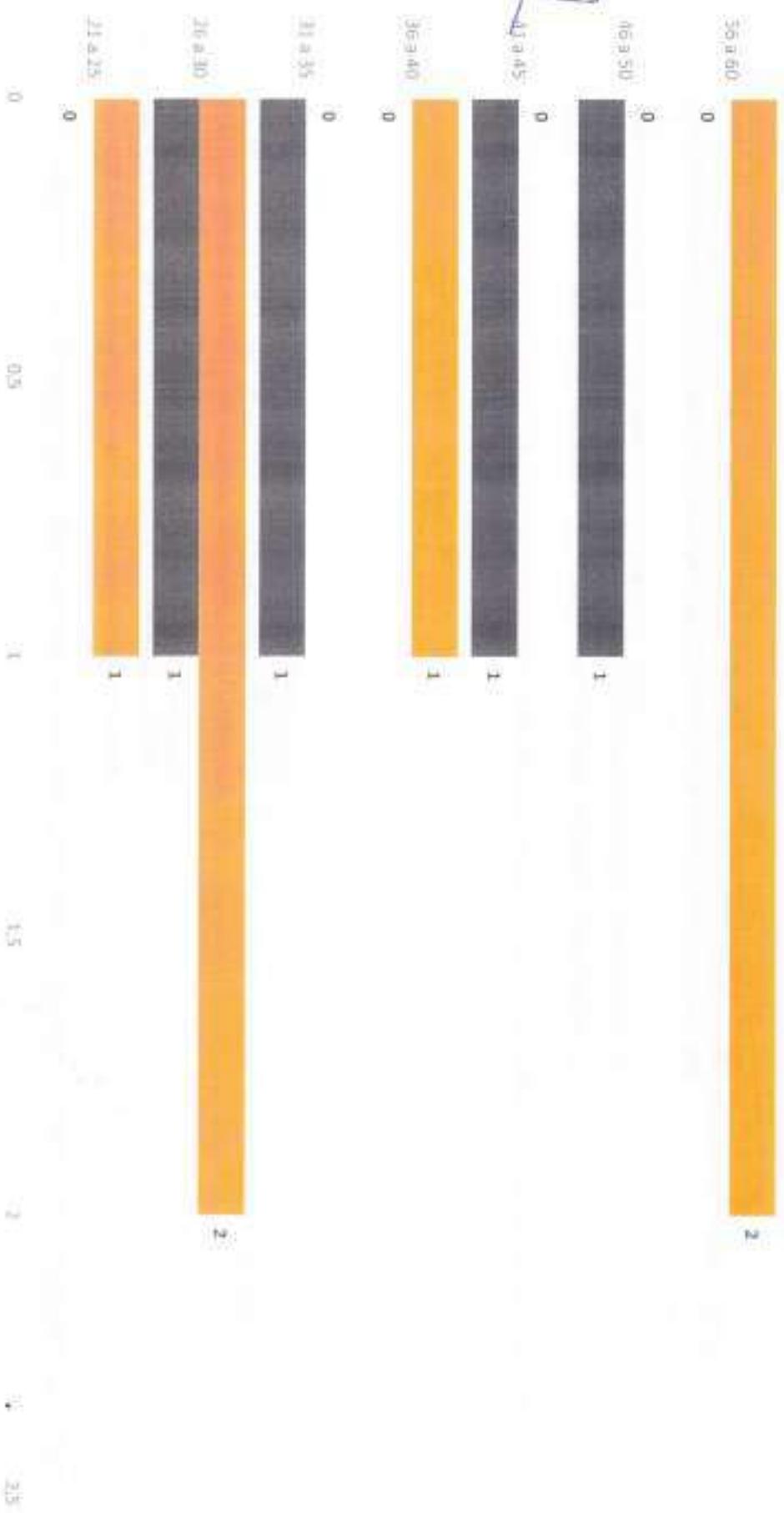
Plantilla desagregada por sexo y edad

Análisis Por lo que respecta a la edad hombre/mujer es proporcional a su representatividad. Analizamos si existe menor contratación de mujeres en edades de 31 a 45 años, que podría suponer discriminación indirecta a la hora de la contratación, pero encontramos en el índice de concentración que el 50% de mujeres sobre total mujeres contratadas están en el rango comprendido entre los 31 años y los 60 años de edad lo que indica que no existe discriminación.

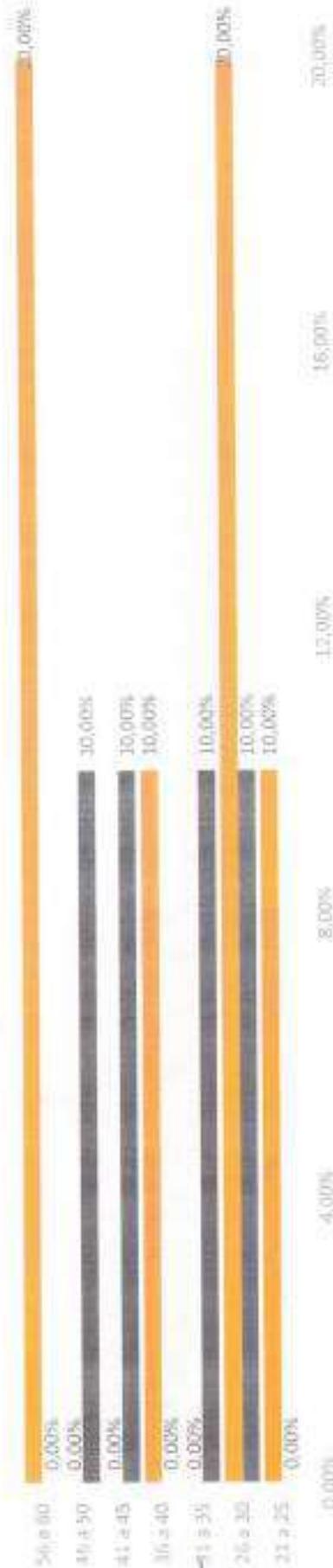
RANGO EDAD	HOMBRE		MUJER		M/Total		INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION		INDICE FEMINIZACION
	HOM	MUJ	MUJ	TOT	M/TOT	M/M	M/H	M/(H+M)	H/(H+M)	M/(H+M)	
21 a 25	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%			
26 a 30	1	2	10,00%	20,00%	25,00%	33,33%	33,33%	66,67%		2,00	
31 a 35	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%		0,00	
36 a 40	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%			
41 a 45	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%		0,00	
46 a 50	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%		0,00	
56 a 60	0	2	0,00%	20,00%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00%			
TOTAL PLANTILLA	4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50		

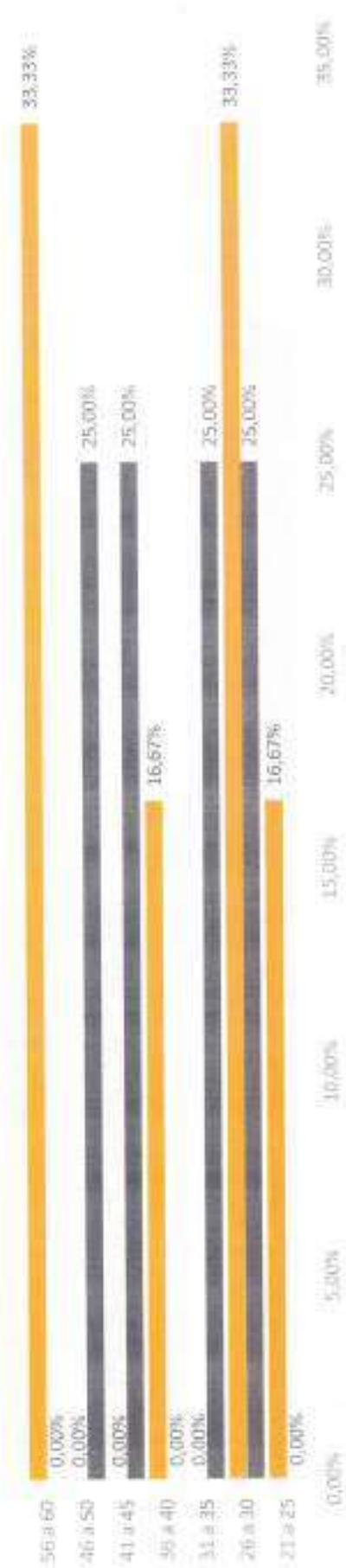
Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Índice de Concentración



Distribución de la plantilla por puesto y rango edad

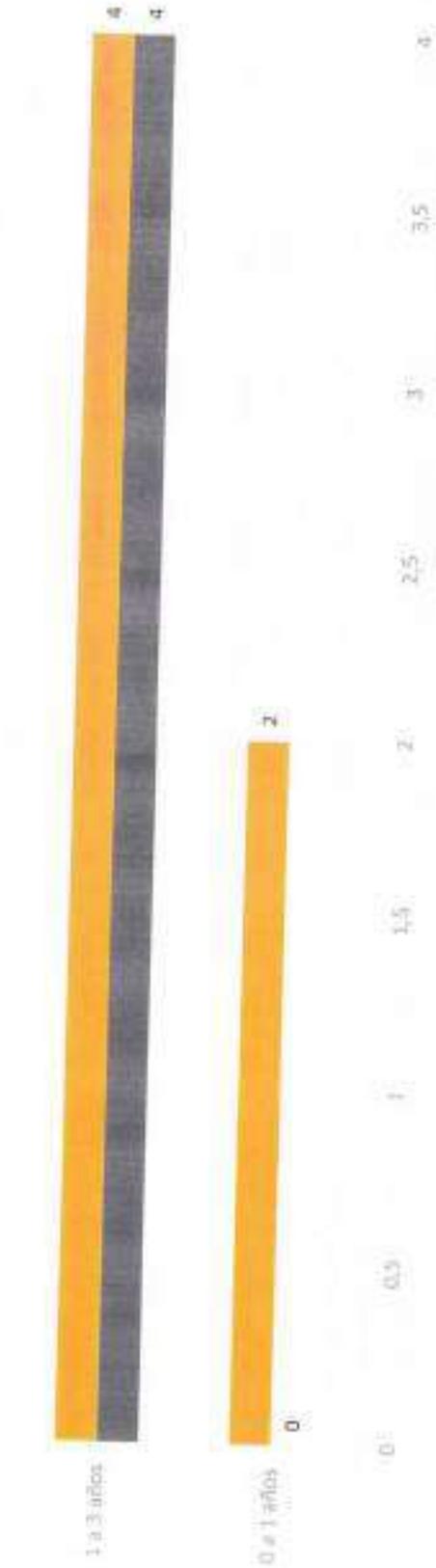
PUESTO	RANGO EDAD	Hombres	Mujeres	H/Total	M/Total	Índice concentración		Índice distribución		Índice FEMINIZACIÓN
						H/H	M/M	H/(H+M)	M/(H+M)	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	56 a 60	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
Total, AUXILIAR ADMINISTRATIVO		0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
EDUCADOR SOCIAL	41 a 45	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	
Total, EDUCADOR SOCIAL		1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	26 a 30	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	56 a 60	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
Total, OFICIAL ADMINISTRATIVO		1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00
PSICÓLOGO	26 a 30	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00
PSICÓLOGO	31 a 35	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	
PSICÓLOGO	36 a 40	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
Total, PSICÓLOGO		1	2	10,00%	20,00%	25,00%	33,33%	33,33%	66,67%	2,00
PSICOPEDAGOGO	26 a 30	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
Total, PSICOPEDAGOGO		0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
TITULADO GRADO SUPERIOR	21 a 25	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00
TITULADO GRADO SUPERIOR	46 a 50	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	
Total, TITULADO GRADO SUPERIOR		1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00
TOTAL PLANTILLA		4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50

Análisis de la plantilla por antigüedad

Análisis Encontramos un incremento de contratación mujeres en el año analizado, en función de a su representatividad en la Asociación. En los años anteriores está equilibrado.

RANGO ANTIGÜEDAD	HOMBRE		MUJER		M/Total		M/Total		ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
	0	2	4	6	0,00%	20,00%	40,00%	60,00%	M/M	W/(H+M)	ÁREA	ÁREA	
0 a 1 años	0	2	4	6	0,00%	20,00%	40,00%	60,00%	33,33%	0,00%	0,00%	100,00%	1,00
1 a 3 años	4	4	4	6	100,00%	40,00%	40,00%	60,00%	66,67%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00
TOTAL, PLANTILLA	4	6	4	6	100,00%	60,00%	40,00%	60,00%	100,00%	40,00%	40,00%	60,00%	1,50

Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Índice de Concentración



Análisis por Puesto/ antigüedad

Análisis

De 0 a 1 año:

Puestos donde sólo hay mujeres:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO (1)

PSICÓLOGO (1)

De 1 a 3 años:

Puestos donde sólo hay hombres:

EDUCADOR SOCIAL (1)

Puestos donde sólo hay mujeres:

PSICOPEDAGOGO (1)

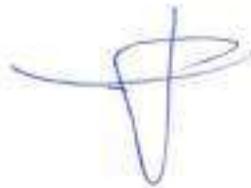
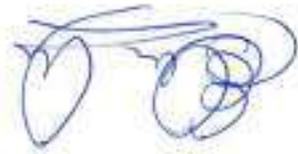
Puestos donde encontramos hombres y mujeres:

OFICIAL ADMINISTRATIVO (1 hombre; 1 mujer),

PSICÓLOGO (1 hombre; 1 mujer),

TITULADO GRADO SUPERIOR (1 hombre; 1 mujer)

PUESTO	RANGO ANTIGÜEDAD	HOMBRE	MUJER	ÍNDICE CONCENTRACIÓN			ÍNDICE DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE TEMINACIÓN
				H/TOTAL	M/TOTAL	M/H+M	M/H+M	ÁREA	ÁREA	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0 a 1 años	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
EDUCADOR SOCIAL	1 a 3 años	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1 a 3 años	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00
PSICÓLOGO	0 a 1 años	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
PSICÓLOGO	1 a 3 años	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00
PSICOPEDAGOGO	1 a 3 años	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1 a 3 años	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00
TOTAL PLANTILLA		4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50

Análisis cualitativo

Políticas de reclutamiento, selección y contratación

La empresa no cuenta con un protocolo específico de selección. La selección comienza en el momento que la Asociación recibe ayudas por subvención que permiten nuevas contrataciones. Los CV llegan de forma directa a la Asociación. Estos son valorados según los criterios que requiere la subvención recibida. Se valoran: formación, experiencia, habilidades de comunicación, trabajo en equipo y que las personas compartan la filosofía y valores de la asociación.

No tenemos un manual escrito, la empresa no cuenta con DPT, no tenemos manual de acogida. Las vacantes no se publican hasta la fecha. No se puede determinar si se usa lenguaje o no inclusivo.

Para la selección se realiza una entrevista por la Presidenta/ Vicepresidenta y Secretaria. No hay pruebas objetivas.

Las personas que se encargan de los procesos de selección tienen formación en igualdad.

El año pasado, en nuestra empresa, se llevaron a cabo dos procesos de selección de personal. En ambos procesos, dos mujeres fueron seleccionadas para ocupar los puestos vacantes en nuestra Asociación.

El proceso de selección se llevó a cabo en el mes Octubre del año 2022. Durante el proceso de selección, se revisaron los CV recibidos para cubrir los puestos vacantes en los departamentos de Psicología y Administración.

Incorporaciones de la plantilla

INCORPORACIONES POR AÑO

Año	HOMBRE	MUJER	H/Total	M/Total	INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION		INDICE FEMINIZACION
					H/M	M/M	H/(H+M) AREA	M/(H+M) AREA	
2021	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
2022	3	6	30,00%	60,00%	75,00%	100,00%	33,33%	66,67%	2,00
TOTAL PLANTILLA	4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50

Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Índice de Concentración



Incorporaciones último año por grupo profesional.

Análisis Durante el año 2022, se observa las siguientes incorporaciones en la plantilla:

GRUPO 01: 2 hombres y 4 mujeres. Supone un 22,22% hombres sobre total plantilla y un 44,44% mujeres. El índice de concentración se distribuye en 66,67% hombres sobre total hombres y en 66,67% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 2 indicando feminización del grupo profesional

GRUPO 02: 0 hombres y 2 mujeres. Supone un 0,00% hombres sobre total plantilla y un 22,22% mujeres. El índice de concentración se distribuye en 0,00% hombres sobre total hombres y en 33,33% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización casilla vacía indicando feminización del grupo profesional (sólo hay mujeres)

GRUPO 03: 1 hombre y 0 mujeres. Supone un 11,11% hombres sobre total plantilla y un 0,00% mujeres. El índice de concentración se distribuye en 3,33% hombres sobre total hombres y en 0,00% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 0 indicando infrarrepresentación de la mujer.

La agrupación y clasificación profesional, corresponde a las funciones del puesto y son las establecidas en Convenio Colectivo. No encontramos discriminación.

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	M/Total	H/Total	INDICE CONCENTRACIÓN			INDICE DISTRIBUCIÓN		
					M/M	H/H+M	ÁREA	M/(H+M)	ÁREA	FEMINIZACIÓN
GRUPO 01	2	4	22,22%	44,44%	66,67%	66,67%	33,33%	66,67%	2,00	
GRUPO 02	0	2	0,00%	22,22%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00%		
GRUPO 03	1	0	11,11%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00	
TOTAL PLANTILLA	3	6	33,33%	66,67%	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%	2,00	

Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Indice de Concentración

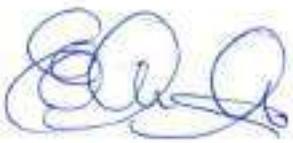


Incorporaciones último año por categoría profesional.

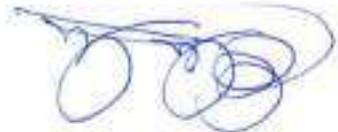
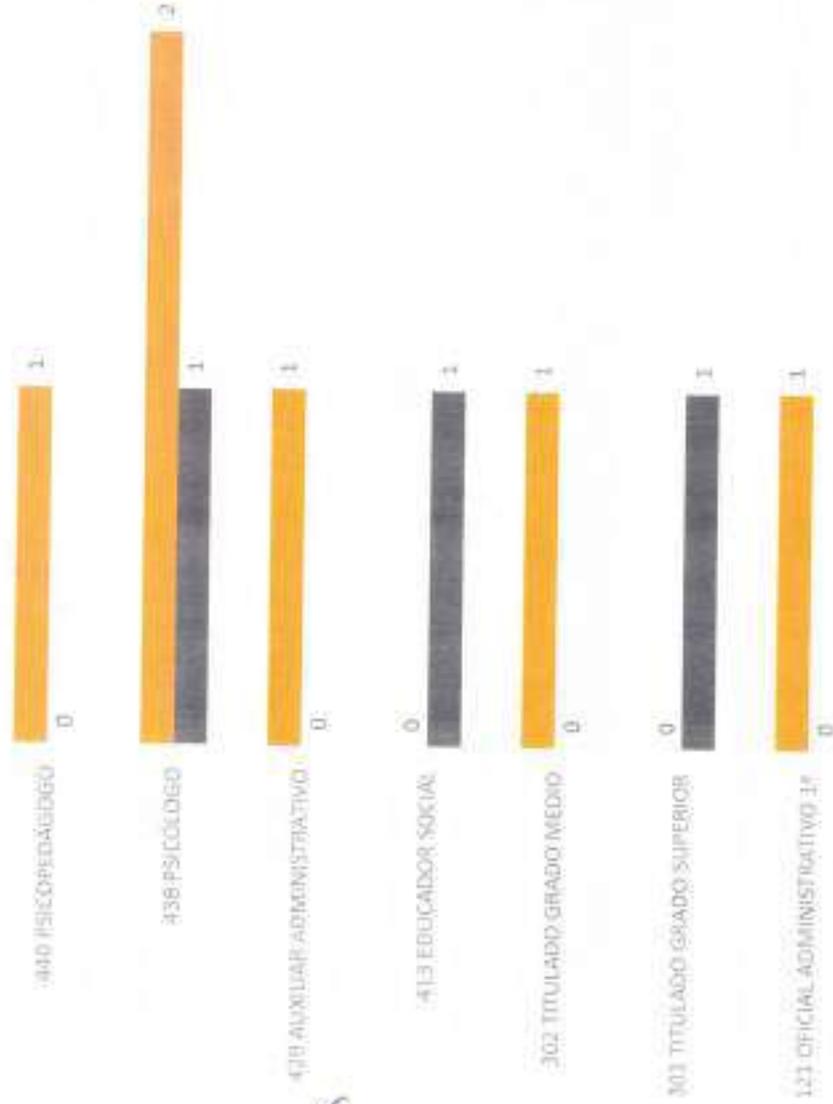
Análisis: La Categoría Profesional donde se han incorporado mayor cantidad de empleados es en **PSICÓLOGA/A**, y se observa que 1 hombre representando el 11,11% sobre el total de la plantilla, con un índice de concentración del 33,33% hombres sobre el total hombres y 2 mujeres que representan un 22,22% sobre el total de la plantilla, un índice de concentración del 33,33% mujeres sobre el total mujeres. Índice de feminización 2 indicando feminización de la categoría. Este puesto es el fundamental para prestar el servicio que presta la Asociación.



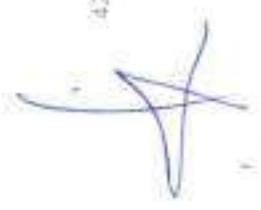
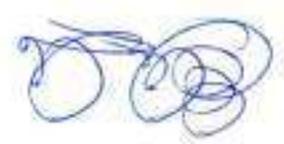
CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	H/Total	M/Total	ÍNDICE CONCENTRACION		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	M/(H+M) ÁREA	M/(H+M) ÁREA	
121 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
301 TITULADO GRADO SUPERIOR	1	0	11,11%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
302 TITULADO GRADO MEDIO	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
413 EDUCADOR SOCIAL	1	0	11,11%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
429 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
438 PSICÓLOGO	1	2	11,11%	22,22%	33,33%	33,33%	33,33%	66,67%	2,00
440 PSICOPEDAGOGO	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
TOTAL PLANTILLA	3	6	33,33%	66,67%	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%	2,00



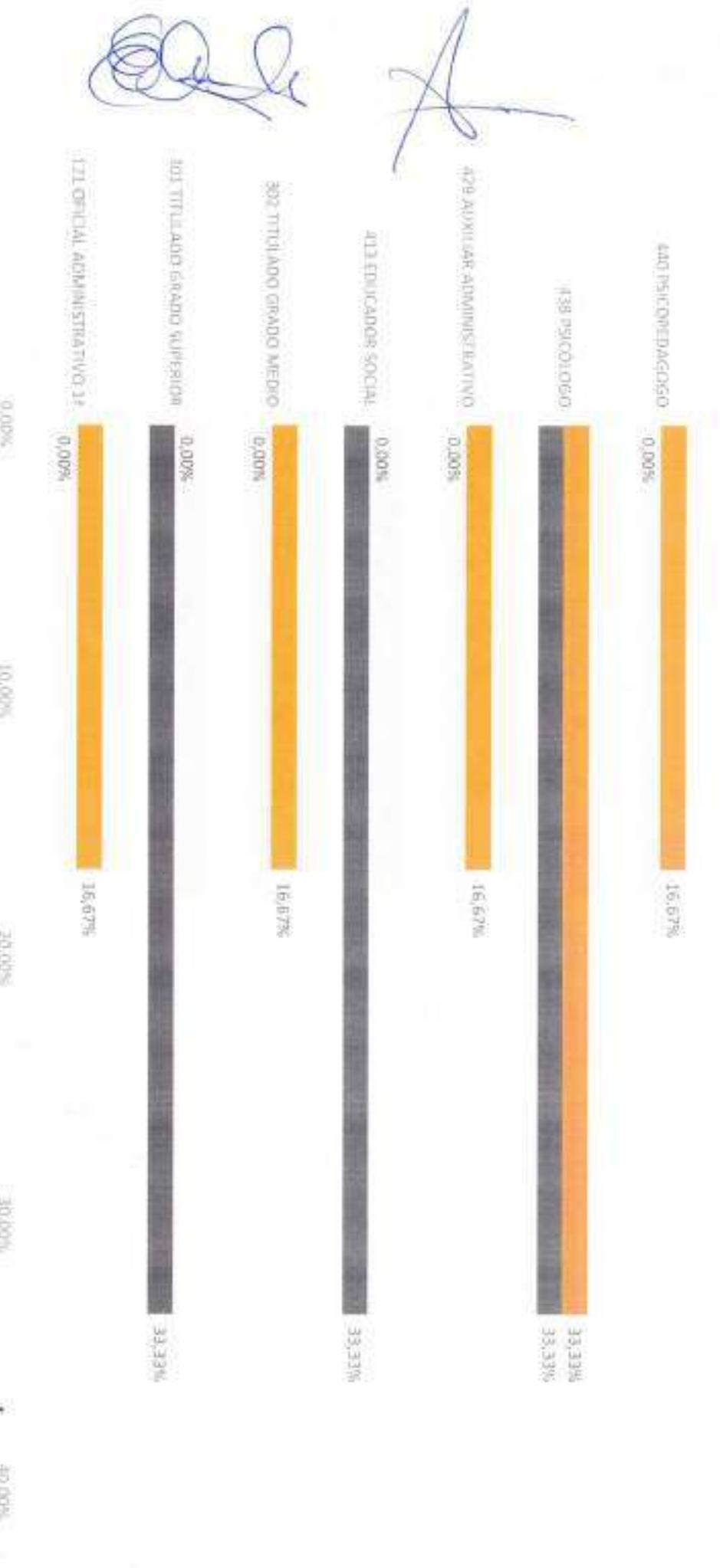
Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla

Índice de Concentración



Incorporaciones último año por puesto

Análisis las incorporaciones en el año 2022 son:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: el 0,00% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 0,00% y por parte de las mujeres se evidencia un 11,11% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización casilla vacía indicando feminización del puesto

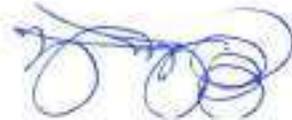
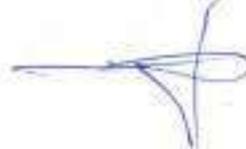
EDUCADOR SOCIAL: el 11,11% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 33,33% y por parte de las mujeres se evidencia un 0,00% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 0,00% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 0,00 indicando infrarrepresentación de la mujer.

OFICIAL ADMINISTRATIVO: el 0,00% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 0,00% y por parte de las mujeres se evidencia un 11,11% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización casilla vacía indicando feminización del puesto

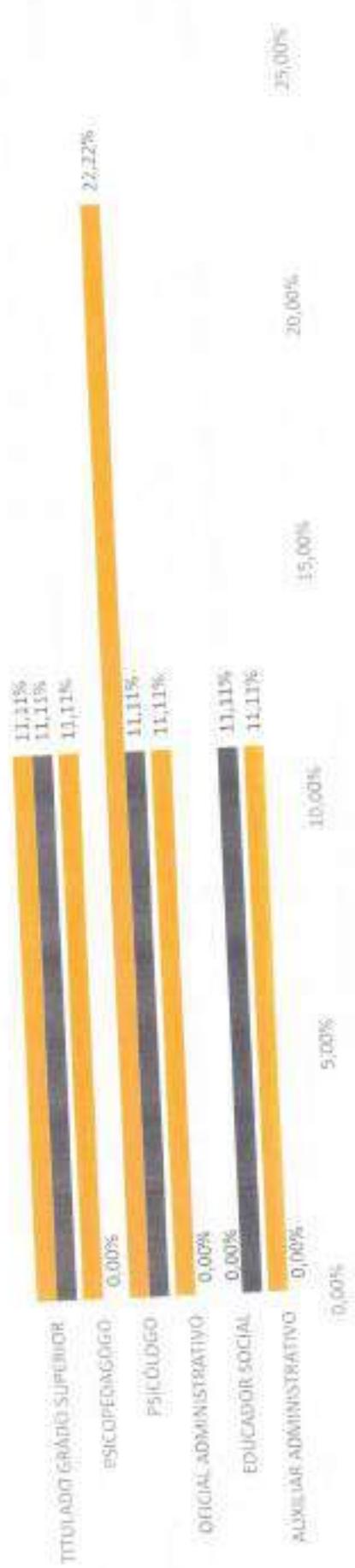
PSICÓLOGO: el 11,11% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 33,33% y por parte de las mujeres se evidencia un 22,22% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 33,33% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 2 indicando feminización del puesto

PSICOPEDAGOGO: el 0,00% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 0,00% y por parte de las mujeres se evidencia un 11,11% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización casilla vacía indicando feminización del puesto

TITULADO GRADO SUPERIOR: el 11,11% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 33,33% y por parte de las mujeres se evidencia un 11,11% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% mujeres sobre total mujeres Índice de feminización 1 indicando equidad en el puesto



Plan de Igualdad 2023-2027



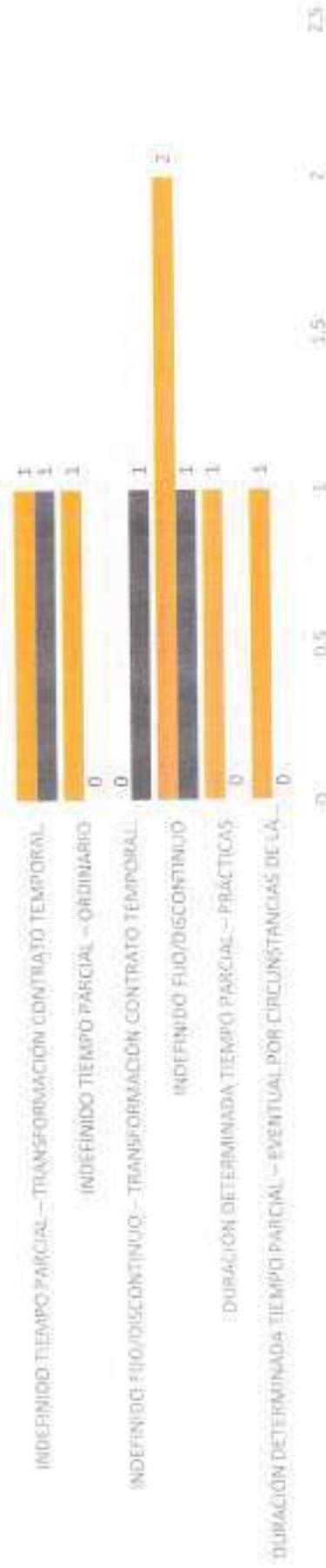
Índice de Concentración



Un 11,11% de hombres sobre total plantilla tienen **CONTRATO INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL** frente a un 11,11% mujeres. Encontrando en el índice de concentración un 33,33% hombres /hombres y un 16,67% mujeres sobre total mujer. Índice de feminización 1 indicando equidad del tipo de contrato

CONTRATO	HOMBRES	Mujeres	M/TOTAL	Índice de concentración			Índice de distribución		
				M/H	M/M	M/H+M	Mujeres/Área	M/H+M/Área	Feminización
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – PRÁCTICAS	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	1	2	11,11%	22,22%	33,33%	33,33%	33,33%	66,67%	2,00
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	1	0	11,11%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	1	1	11,11%	11,11%	33,33%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00
TOTAL PLANTILLA	3	6	33,33%	66,67%	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%	2,00

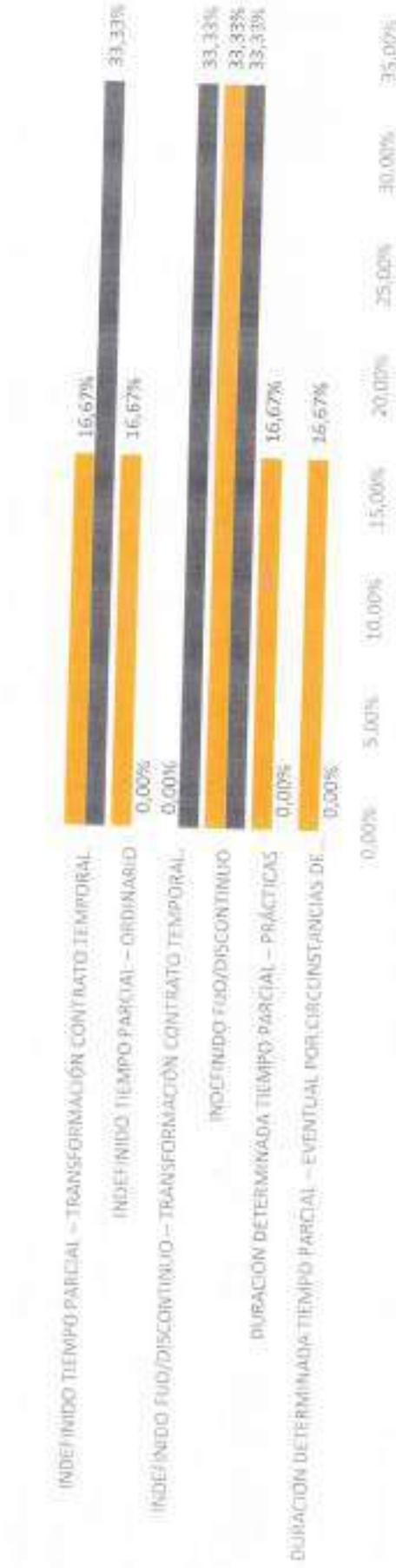
Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Índice de Concentración



Puesto: nivel de estudios

PUESTO	NIVEL DE ESTUDIOS			ÍNDICE CONCENTRACION			ÍNDICE DISTRIBUCIÓN			PUNTO
	NOMASIS	MUNSA	HTOTAL	M/TOTAL	M/M	M/M	M/M/M/AREA	M/M/M/AREA	EMERGENCIA	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO										
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%		
Total, AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%		
EDUCADOR SOCIAL										
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00	0,00
Total, EDUCADOR SOCIAL	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00	0,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO										
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%		
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACION P.	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00	0,00
Total, OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00	1,00
PSICÓLOGO										
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00	1,00
60 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE MÁSTER	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%		
Total, PSICÓLOGO	1	2	10,00%	20,00%	25,00%	33,33%	33,33%	66,67%	2,00	2,00
PSICOPEDAGOGO										
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%		
Total, PSICOPEDAGOGO	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%		
TITULADO GRADO SUPERIOR										
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00	1,00
Total, TITULADO GRADO SUPERIOR	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00	1,00
TOTAL, PLANTILLA	4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50	1,50

Políticas de formación en la Asociación

La Asociación tiene un plan de formación. Se programa a principio de año. Se centra en la formación técnica necesaria para prestar los servicios.

Hay formación obligatoria por ley y formación específica para el puesto.

Se ha impartido formación específica en igualdad y violencia de género.

No encontramos diferencias en el área formación, solo podemos demostrar que la asistencia a la formación es en función de la representatividad de hombres y mujeres.

La formación es online. Dentro del horario laboral.

La formación se ofrece a toda la plantilla y la específica del puesto a cada una de las personas que ocupan el mismo.

Al ser una asociación pequeña, se comunica de forma directa a toda la plantilla.

La formación se ofrece a personas que disfrutan de beneficios de conciliación, y se les invita a acudir a las formaciones programadas.

En años anteriores alguna persona ha solicitado acudir a formaciones externas, y la empresa ha colaborado en el coste de la misma.

FORMACIÓN DEL ÚLTIMO AÑO

FORMACIÓN	FECHA	HOMBRE	MUJER
VIOLENCIA GENERO + IGUALDAD GENERO	2022	4	6
TRASTORNOS DEL APRENDIZAJE DE LA CONDUCTA	MAR. 22 - AGO. 22	0	1
TRASTORNOS DEL APRENDIZAJE DE LA CONDUCTA	SEPT. 22 - FEB. 23	0	2
TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA	SEPT. 22 - FEB. 23	0	3
NEUROEDUCACIÓN EN EL AULA	MAR. 22 - AGO. 22	0	1
EDUCACIÓN EMOCIONAL Y EMOCIONANTE	SEPT 22 - FEB 23	0	1
PLANIF. Y ELAB. DE PROYECTOS	SEPT.22 - OCT.22	0	2
GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO	OCT. 22 - NOV. 22	2	4
INTERV. PROB. ADOLESCENTES	SEPT.22 - FEB. 23	0	1
FORMACIÓN RIESGOS LABORALES	29/08/2022	2	6

Política de promoción de la Asociación

PROMOCIONES ÚLTIMO AÑO

No ha habido promociones en el año analizado ni en años anteriores.

No tenemos un protocolo específico para promoción.

En nuestra Asociación no se han llevado a cabo ningún ascenso por promoción durante el año 2022, todos los profesionales continúan desempeñando sus funciones en sus respectivos departamentos.

TIPOS DE PROMOCIONES

En nuestra Asociación no se han llevado a cabo ningún ascenso por promoción durante el año 2022, todos los profesionales continúan desempeñando sus funciones en sus respectivos departamentos. Para el futuro se propone crear un protocolo de promoción con criterios objetivos y neutros.



Clasificación profesional

El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el **artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores**. Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la Asociación.

RESUMEN VARIABLES CLIENTE

PUESTO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER
OFICIAL ADMINISTRATIVO	GRUPO 02	121 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1	1
TITULADO GRADO SUPERIOR	GRUPO 01	302 TITULADO GRADO MEDIO	0	1
TITULADO GRADO SUPERIOR	GRUPO 03	301 TITULADO GRADO SUPERIOR	1	0
EDUCADOR SOCIAL	GRUPO 01	413 EDUCADOR SOCIAL	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRUPO 02	429 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1
PSICÓLOGO	GRUPO 01	438 PSICÓLOGO	1	2
PSICOPEDAGOGO	GRUPO 01	440 PSICOPEDAGOGO	0	1
Total general			4	6

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

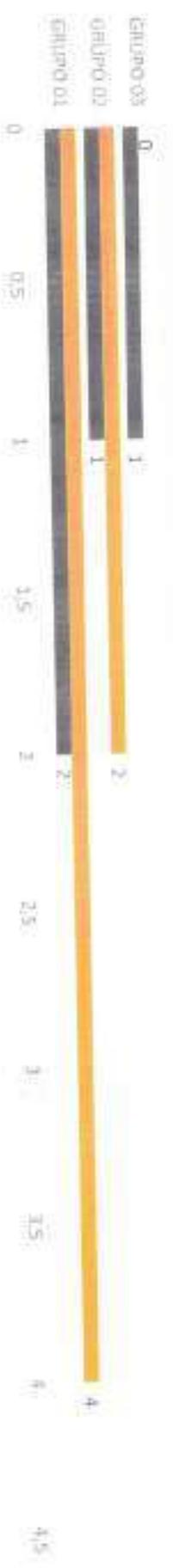
GRUPO 01: 2 hombres y 4 mujeres. Supone un 20% hombres sobre total plantilla y un 40% mujeres. El índice de concentración se distribuye en 50% hombres sobre total hombres y en 66,67% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 2 indicando feminización del grupo profesional

GRUPO 02: 1 hombre y 2 mujeres. Supone un 10% hombres sobre total plantilla y un 20% mujeres. El índice de concentración se distribuye en 25% hombres sobre total hombres y en 33,33% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 2 indicando feminización del grupo profesional

GRUPO 03: 1 hombre y 0 mujeres. Supone un 10% hombres sobre total plantilla y un 0,00% mujeres. El índice de concentración se distribuye en 25% total hombres y en 0,00% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 0 indicando infrarrepresentación de la mujer.

La clasificación es correcta, en función de los puestos tanto hombres como mujeres.

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	H/Total	M/Total	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H+M)	M/(H+M)	
GRUPO 01	2	4	20,00%	40,00%	50,00%	66,67%	33,33%	66,67%	2,00
GRUPO 02	1	2	10,00%	20,00%	25,00%	33,33%	33,33%	66,67%	2,00
GRUPO 03	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
TOTAL PLANTILLA	4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50

Cantidad de Hombres y Mujeres

Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Índice de Concentración



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

121 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º: el 10% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 25% y por parte de las mujeres se evidencia un 10% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 1 indicando equidad en la categoría

301 TITULADO GRADO SUPERIOR: el 10% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 25% y por parte de las mujeres se evidencia un 0,00% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 0,00% mujeres sobre total mujeres Índice de feminización 0,00 indicando infrarrepresentación de la mujer

302 TITULADO GRADO MEDIO: el 0,00% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 0,00% y por parte de las mujeres se evidencia un 10% mujeres sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización casilla vacía indicando feminización de la categoría

413 EDUCADOR SOCIAL: el 10% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 25% y por parte de las mujeres se evidencia un 0,00% mujeres sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 0,00% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 0,00 indicando infrarrepresentación de la mujer.

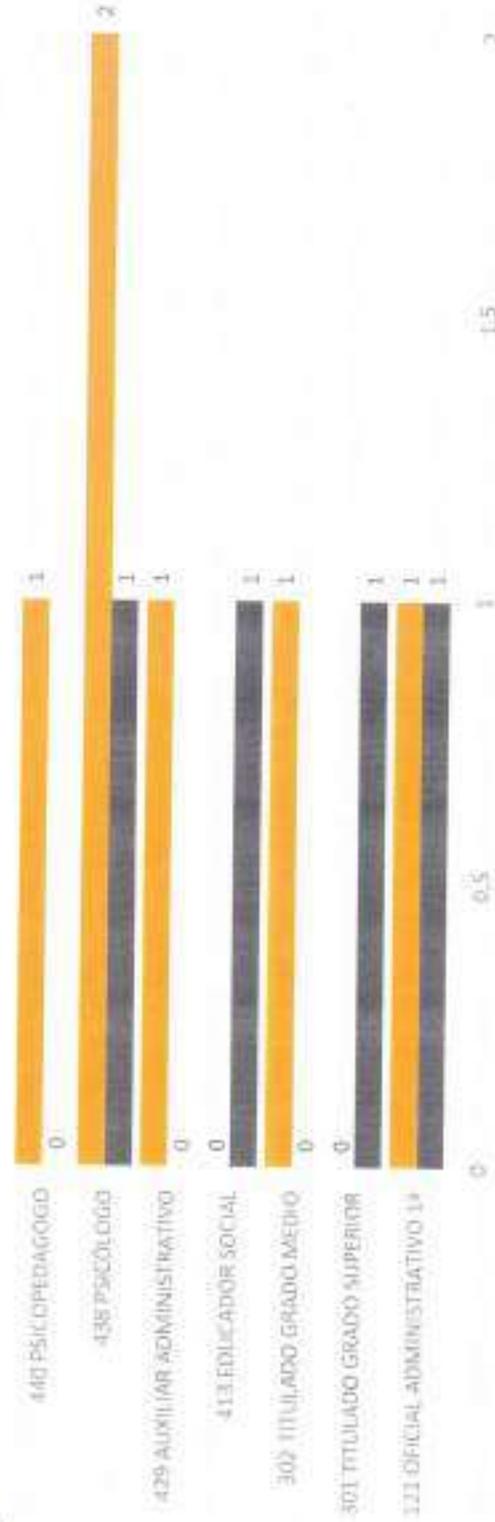
429 AUXILIAR ADMINISTRATIVO: el 0,00% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 0,00% y por parte de las mujeres se evidencia un 10% mujeres sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización casilla vacía indicando feminización de la categoría

438 PSICÓLOGO: el 10% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 25% y por parte de las mujeres se evidencia un 20% de mujeres sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 33,33% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 2 indicando feminización de la categoría

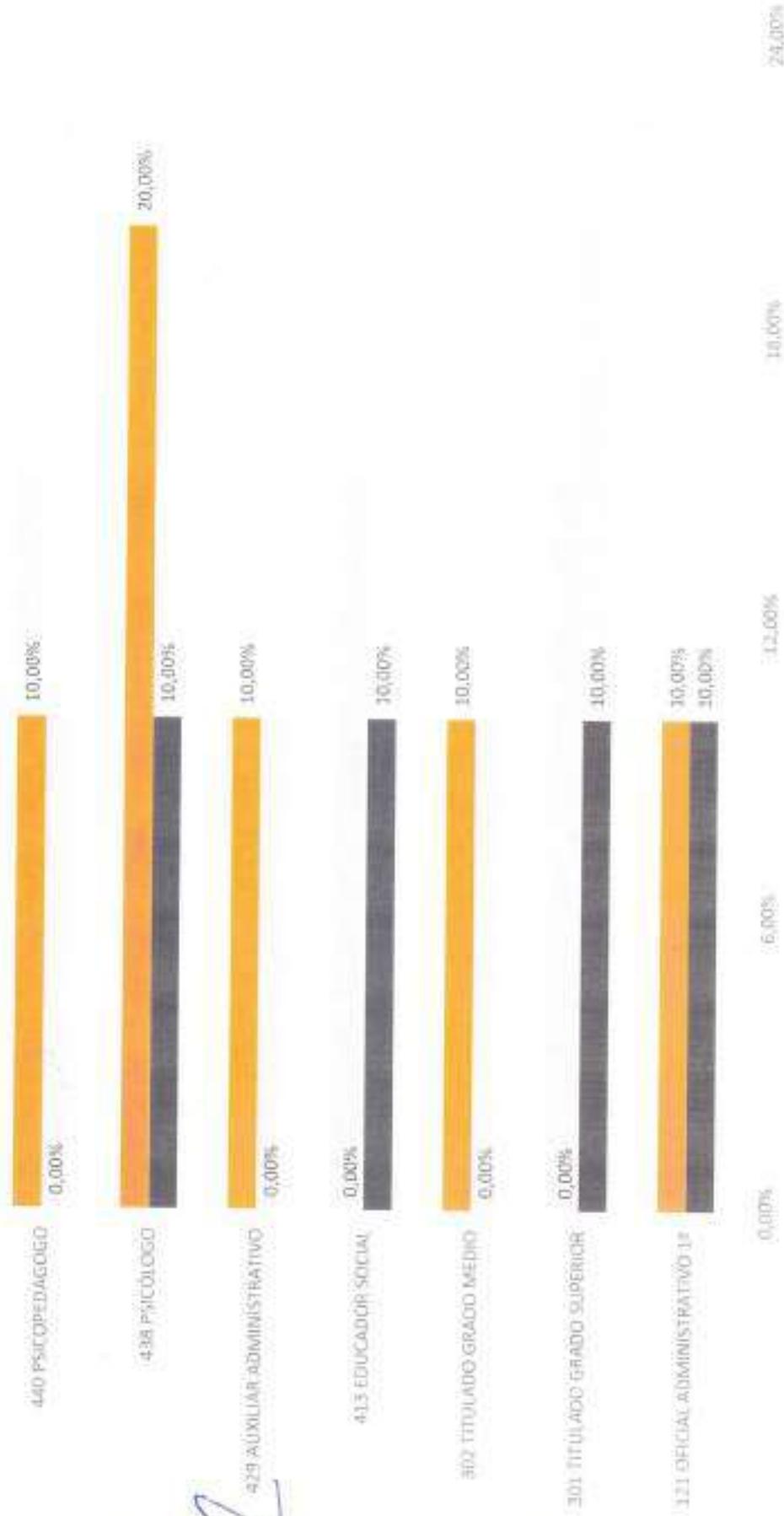
440 PSICOPEDAGOGO: el 0,00% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 0,00% y por parte de las mujeres se evidencia un 10% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización casilla vacía indicando feminización de la categoría

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE		MUJER		H/H	M/M		R/(H+M) ÁREA		M/(H+M) ÁREA		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
	1	2	1	2		1	2	1	2	1	2	
121 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1	0	1	0	25,00%	0,00%	10,00%	10,00%	50,00%	0,00%	50,00%	1,00
301 TITULADO GRADO SUPERIOR	1	0	0	0	25,00%	0,00%	10,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00
302 TITULADO GRADO MEDIO	0	1	1	0	0,00%	10,00%	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	100,00%	0,00
413 EDUCADOR SOCIAL	1	0	0	0	25,00%	0,00%	10,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00
429 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1	1	0	0,00%	10,00%	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	100,00%	0,00
438 PSICÓLOGO	1	2	2	0	25,00%	20,00%	10,00%	10,00%	33,33%	33,33%	66,67%	2,00
440 PSICOPEDAGOGO	0	1	1	0	0,00%	10,00%	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	100,00%	0,00
TOTAL PLANTILLA	4	6	6	4	100,00%	60,00%	40,00%	60,00%	40,00%	60,00%	60,00%	1,50

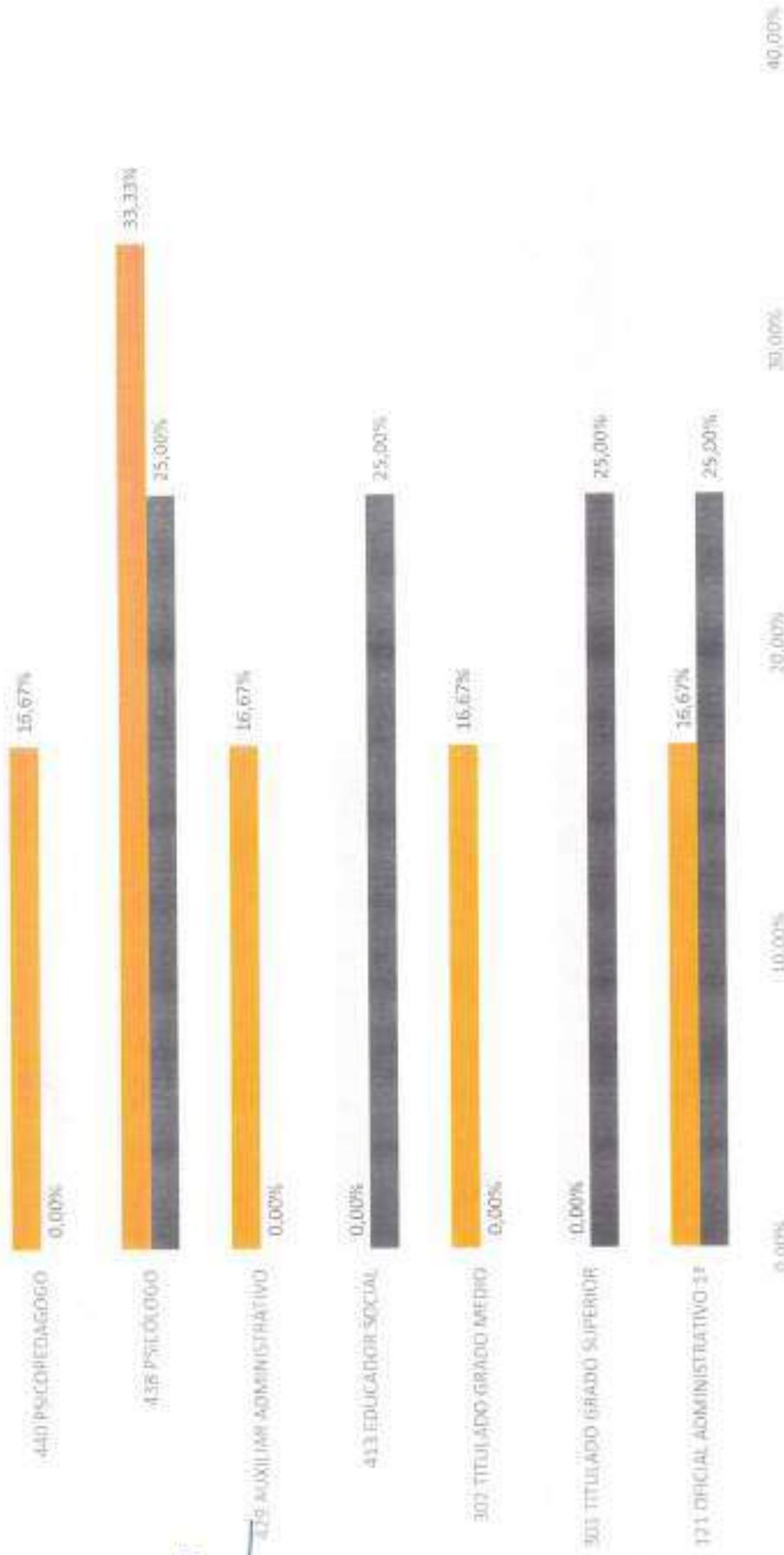
Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Índice de Concentración



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO

Análisis: Se revisará a raíz del plan la descripción de los puestos (lenguaje inclusivo/neutro) y la denominación de puestos iguales.

Como vemos en la tabla, la distribución de hombre/mujer está relacionada con su puesto:

Se propondrá como medida del plan equilibrar hombres y mujeres en todas las áreas y departamentos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: el 0,00% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 0,00% y por parte de las mujeres se evidencia un 10% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización casilla vacía indicando feminización del puesto

EDUCADOR SOCIAL: el 10% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 25% y por parte de las mujeres se evidencia un 0,00% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 0,00% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 0,00 indicando infrarrepresentación de la mujer.

OFICIAL ADMINISTRATIVO: el 10% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 25% y por parte de las mujeres se evidencia un 10% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 1 indicando equidad del puesto

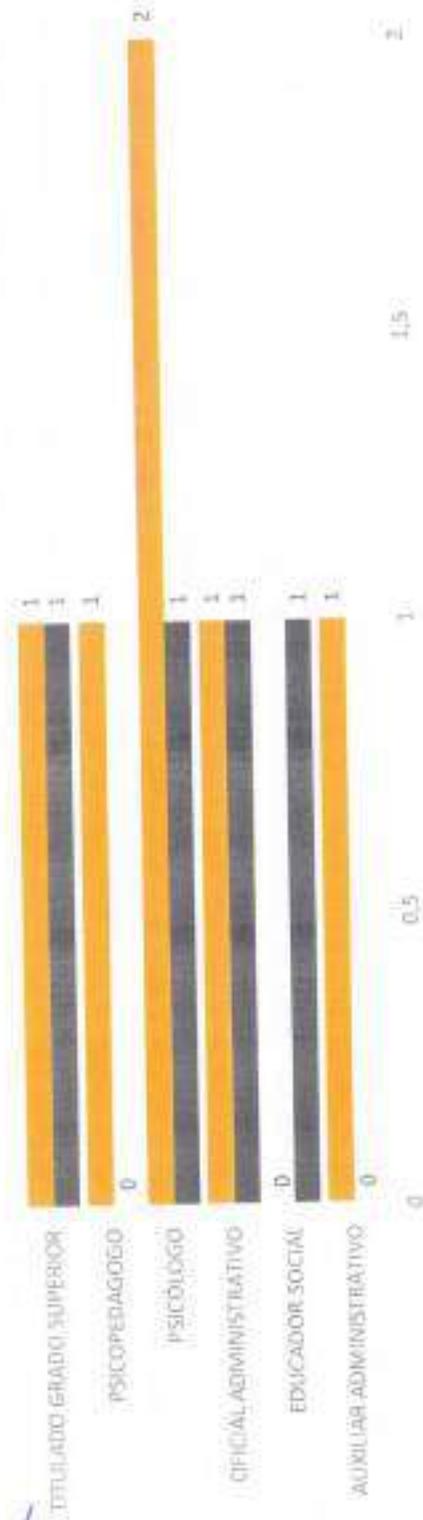
PSICÓLOGO: el 10% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 25% y por parte de las mujeres se evidencia un 20% mujer sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 33,33% mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización 2 indicando feminización del puesto

PSICOPEDAGOGO: el 0,00% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 0,00% y por parte de las mujeres se evidencia un 10% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% de mujeres sobre total mujeres. Índice de feminización casilla vacía indicando feminización del puesto

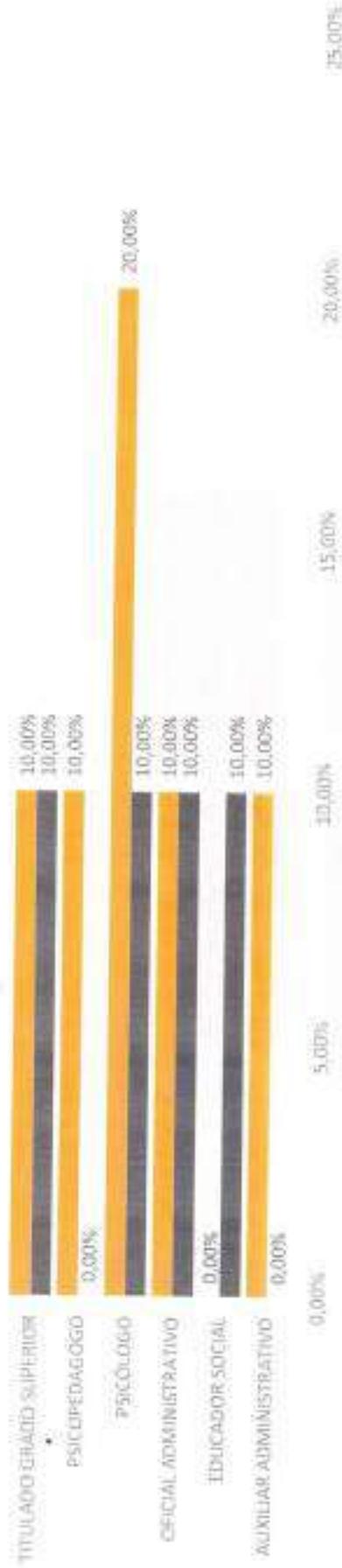
TITULADO GRADO SUPERIOR: el 10% de hombres sobre el total de la plantilla con un índice de concentración del 25% y por parte de las mujeres se evidencia un 10% sobre el total de la plantilla y un índice de concentración del 16,67% mujeres sobre total mujeres Índice de feminización 1 indicando equidad en el puesto

PUESTO	HOMBRE		MUJER		H/TOTAL	M/TOTAL		ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
	H/M	M/M	H/M	M/M		H/M	M/M	H/(H+M)	M/(H+M)	M/(H+M)	ÁREA FEMINIZACIÓN	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00	
EDUCADOR SOCIAL	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00	
PSICÓLOGO	1	2	10,00%	20,00%	25,00%	33,33%	66,67%	66,67%	33,33%	66,67%	2,00	
PSICOPEDAGOGO	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00	
TOTAL PLANTILLA	4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	60,00%	40,00%	60,00%	60,00%	1,50	

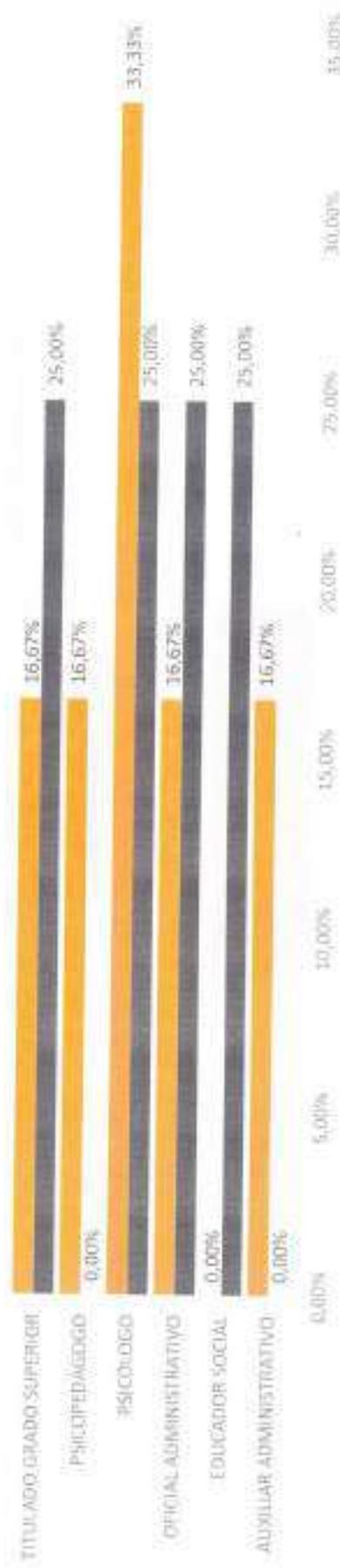
Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla

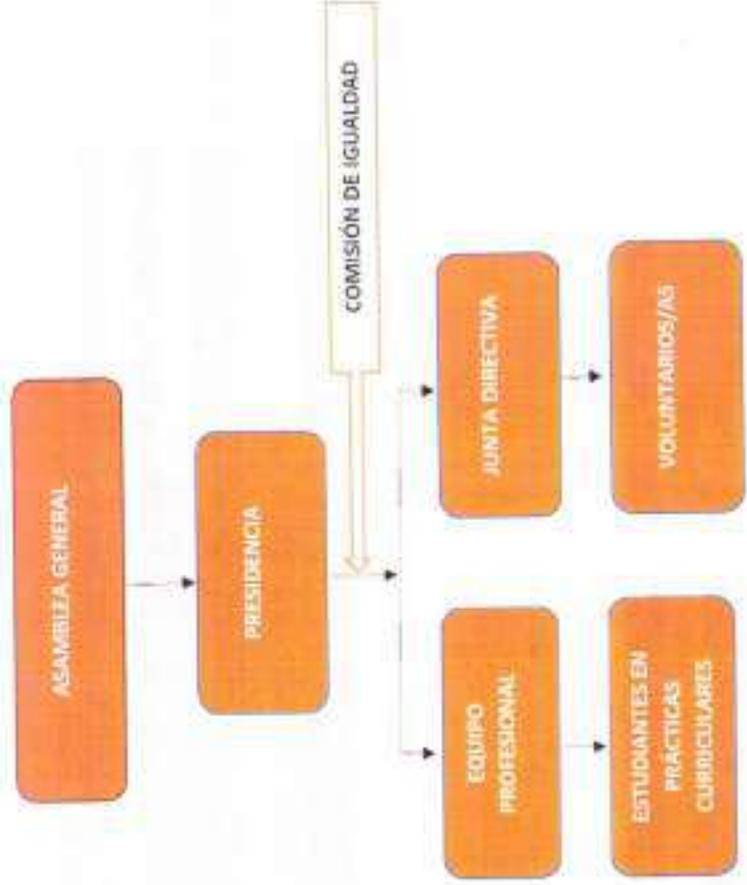


Índice de Concentración



ORGANIGRAMA ANÁLISIS

ORGANIGRAMA



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL ADMINISTRATIVO

DEPARTAMENTO	PUESTO	INDICE CONCENTRACIÓN			INDICE DISTRIBUCIÓN			INDICE		
		HOMBRE	MUJER	M/Total	M/H	M/(M+H)	M/(M+H)		ÁREAS	FORMACIÓN
ADMINISTRACIÓN	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
ADMINISTRACIÓN	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00
ADMINISTRACIÓN	TITULADO GRADO SUPERIOR	1	1	10,00%	10,00%	25,00%	16,67%	50,00%	50,00%	1,00
Total, ADMINISTRACIÓN		2	3	20,00%	30,00%	50,00%	50,00%	40,00%	60,00%	1,50
EQUIPO PROFESIONAL	EDUCADOR SOCIAL	1	0	10,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
EQUIPO PROFESIONAL	PSICÓLOGO	1	2	10,00%	20,00%	25,00%	33,33%	33,33%	66,67%	2,00
EQUIPO PROFESIONAL	PSICOPEDAGOGO	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%	
Total, EQUIPO PROFESIONAL		2	3	20,00%	30,00%	50,00%	50,00%	40,00%	60,00%	1,50
TOTAL, PLANTILLA		4	6	40,00%	60,00%	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	1,50

RESUMEN DEL ORGANIGRAMA:

En Comité directivo encontramos:

5 mujeres y 2 hombres

(Estos perfiles no se han analizado a lo largo del diagnóstico ya que no tienen contrato)

En Equipo profesional: 3 hombre y 4 mujeres

En administración 1 hombre y 2 mujeres

Cantidad de hombres y mujeres en los diferentes puestos que señala el organigrama de la Asociación

Análisis: Encontramos mayoría de mujeres en todas las áreas de la empresa.

ESCALA-EMPRESA	DPTO-EMPRESA	PUESTO-EMPRESA	HOMBRE	MUJER
ESCALA 06	EQUIPO PROFESIONAL	TITULADO GRADO SUPERIOR	1	1
	ADMINISTRACIÓN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1
	EQUIPO PROFESIONAL	EDUCADOR SOCIAL	1	0
ESCALA 07	ADMINISTRACIÓN	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	1
	EQUIPO PROFESIONAL	PSICÓLOGO	1	2
	EQUIPO PROFESIONAL	PSICOPEDAGOGO	0	1
Total, general			4	6

Política salarial

SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y CUANTÍA SALARIAL, INCLUIDOS LOS SISTEMAS DE PRIMAS E

INCENTIVOS

Valor	Nombre Corto	Descripción
S.BASE	001 - Salario Base	001 - Salario Base
Conc.Sal.01	003 - Mejora Voluntaria	003 - Mejora Voluntaria
Conc.Sal.02	014 - Plus Compensación	014 - Plus Compensación
Conc.Sal.03	032 - Mejora Voluntaria	032 - Mejora Voluntaria
Conc.Sal.04	045 - Plus Productividad	045 - Plus Productividad
Conc.Sal.05	172 - Horas complementar pactadas	172 - Horas complementar pactadas
Conc.Sal.06	199 - Parte proporcional vacaciones	199 - Parte proporcional vacaciones
Conc.Sal.07	201 - A Cuenta Convenio	201 - A Cuenta Convenio
Conc.Sal.08	301 - P.P. Extra Verano	301 - P.P. Extra Verano
Conc.Sal.09	302 - P.P. Extra Navidad	302 - P.P. Extra Navidad

PLUS COMPENSACION, PRODUCTIVIDAD, MEJORA VOLUNTARIA:

Estos complementos voluntarios se pagan en función de la productividad de las personas, y se aplican por igual a hombres y mujeres.

El resto de los complementos están establecidos en convenio colectivo.

Sistema y criterio de valoración de puesto de trabajo

Analizado en la auditoría retributiva. La Asociación cuenta con una valoración de puestos por factores.

Si tiene definido un organigrama y la valoración de puesto se realiza por nivel jerárquico y responsabilidades sobre cuenta de resultados, ventas, calidad, responsabilidad sobre otras personas y según los criterios de la nueva herramienta del Ministerio de Valoración de puestos por factores. Analizados en el apartado Auditoría retributiva.

Sistema de valoración de puestos.

Se incluye en la auditoría retributiva, la valoración de puestos por factores.

DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

NO NECESARIO EN INFORME. REF.

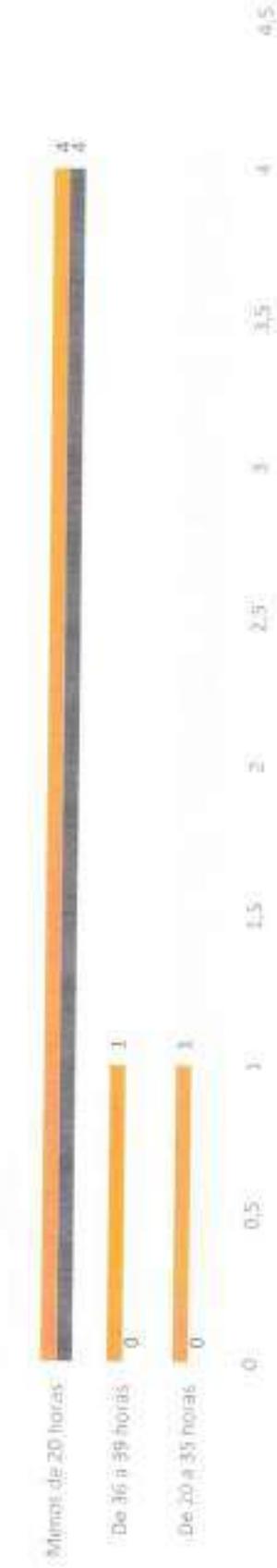
Condiciones de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES

Análisis En relación con su representatividad en la Asociación, tanto hombres como mujeres tienen mayor porcentaje de jornadas reducidas. El motivo es porque el servicio se presta por las tardes, cuando los niños/as salen del colegio. Los puestos de administración dependen de las subvenciones recibidas por la Asociación. No existe diferencias entre hombres y mujeres.

HORAS SEMANALES	HOMBRE	MUJER	M/ Total	ÍNDICE CONCENTRACIÓN			ÍNDICE DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE EMINERIZACIÓN
				M/H	M/M	M/(H+M)	ÁREA	M/(H+M)	ÁREA	
De 20 a 35 horas	0	1	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%	100,00%	1,00	
De 36 a 39 horas	0	1	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%	100,00%	1,00	
Menos de 20 horas	4	4	40,00%	100,00%	66,67%	50,00%	50,00%	50,00%	1,00	
TOTAL PLANTILLA	4	6	40,00%	100,00%	100,00%	40,00%	40,00%	60,00%	1,50	

Cantidad de Hombres y Mujeres



Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla



Índice de Concentración



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO

La Asociación no trabaja por turnos.

El horario de la Asociación es: 16.00 a 20.00

En administración: 9.00 a 13.00 // 10.00 a 14.00

Se permite flexibilidad para poder conciliar

VACACIONES

La Asociación cierra las instalaciones en el mes de agosto, disfruta la plantilla de ese mes completo.

TIPOS DE SUSPENSIONES Y EXTINCIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

TIPOS DE EXTINCIONES DEL CONTRATO (45 Y 49 ET)

La extinción del contrato de trabajo, suponiendo la terminación definitiva de la relación laboral existente, puede darse por los siguientes motivos:

- Dimisión o cese voluntario de la persona empleada.
- Jubilación
- Situación de incapacidad permanente, total absoluta, gran invalidez o fallecimiento.
- Despido colectivo justificado por motivos técnicos, organizativos, económicos o de producción.
- Despido por causas objetivas, despido disciplinario o despido improcedente.

BAJAS DEFINITIVAS DEL ÚLTIMO AÑO, MOTIVO

En el año 2022 la Asociación tuvo dos bajas voluntarias por parte de dos profesionales por circunstancias personales (un hombre y una mujer). Y un despido (hombre).

No encontramos discriminación por sexo, las bajas son proporcionales a la representatividad en la Asociación hombre/mujer

PUESTO	DESCRIPCIÓN	HOMBRE	MUJER
EDUCADOR SOCIAL	FIN DE CONTRATO	1	0
PSICÓLOGO	DESPIDO	1	0
	JUBILACIÓN	0	0
TITULADO GRADO SUPERIOR	BAJA VOLUNTARIA	1	1
	INFORME IT	0	0
	ACCIDENTE TRABAJO	0	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	ENFERMEDAD COMUN	0	1

MEIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cada perfil tiene asignadas medidas de prevención en función de su puesto. Se analiza la documentación referente al sistema de prevención con perspectiva de género, que incluye los supuestos de embarazo, maternidad y lactancia.

La Asociación cuenta con un plan de prevención de riesgos para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laborales. Se establece las necesidades específicas en caso de embarazo, maternidad y lactancia. No contienen medidas que supongan mejoras a lo que establece la ley o el convenio. En el protocolo se establecen medidas preventivas para cada puesto independientemente de que sea ocupado por hombre o mujer.

Para el caso de embarazo y maternidad hay recomendaciones específicas:

Recomendaciones en caso de embarazo, maternidad y lactancia:

- Durante el primer y segundo mes de embarazo se deberán establecer pausas de 15 min. cada 4 h. de bipedestación. Durante el tercer trimestre se evitará adoptar posturas de pie durante más de 30 min.
- A partir de la semana 20 la trabajadora deberá evitar realizar inclinaciones por debajo de la rodilla.
- Durante los 6 primeros meses de embarazo se evitará el manejo de cargas superiores a 5 kg de forma reiterada o 10 kg de forma intermitente y a partir del séptimo mes evitar el manejo de cargas superiores a 3 kg.
- Prever un espacio adecuado y con tiempo suficiente para comer.
- Valorar la flexibilización de la jornada laboral o el teletrabajo aumentando la autonomía de la trabajadora.
- Se deberán respetar las horas de sueño, y se recomienda consensuar las pausas y el horario con la trabajadora.
- Se recomienda reducir la carga de trabajo en la medida de lo posible.
- Favorecer la autonomía de la trabajadora en el ejercicio de su trabajo y en la elección de las pausas y descansos.
- Proporcionar recursos humanos suficientes para que la trabajadora pueda ejercer sin presiones los derechos relativos a su estado (cubrir adecuadamente las bajas y permisos sin que esto ocasione sobrecarga a la trabajadora o a sus compañeras).
- Establecer medidas que permitan conciliar vida laboral y familiar. Recomendaciones sobre medios de transporte a utilizar:
- Desde septiembre del año 2006 el uso del cinturón en el automóvil es obligatorio durante el embarazo. Coloca el cinturón ventral por debajo del ombligo, no en el abdomen.

- En España, Renfe permite viajar en el tren hasta una semana antes de la fecha prevista de parto, pero siempre con autorización médica. En caso de viajar en metro, utiliza un asiento para evitar caídas o golpes.

- La mayoría de las compañías aéreas exigen un documento de aptitud firmado por el médico o matrona para viajar en avión a partir de la semana 28. A partir de la semana 36 de gestación (32 en caso de embarazo múltiple) ninguna compañía permite viajar.

- Para viajes en autobús interurbanos, la mujer embarazada deberá ir sentada para evitar caídas o golpes. Para viajes de media o larga distancia se deberán aprovechar las pausas de descanso para estirar las piernas y reponer líquidos.

No encontramos diferencias en cuanto a bajas por CC y CP, sólo que son porcentualmente similar a la representatividad hombre y mujer en la Asociación.

La Asociación no ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales. Se establece como medida del plan,

INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y LA DESCONEXIÓN

La **Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos (LOPD)** ha introducido medidas para reforzar la privacidad del personal ante los sistemas audiovisuales o de geolocalización y garantizar el derecho a la desconexión digital fuera de horario laboral.

El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las trabajadoras y los trabajadores.

Así, el **artículo 88 LOPD** establece que *“los trabajadores (...) tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”*

Por otra parte, los **art. 89 y 90 de la LOPD** establecen, entre otras cuestiones, que los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa; a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de la utilización de dispositivos de videovigilancia y sistemas de geolocalización en el lugar de trabajo para el ejercicio de las funciones de control del **artículo 20 ET**, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

La Asociación asegura la desconexión digital, fuera del horario laboral, pero no tiene protocolo al respecto. Se propone como medida del plan

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

No dispone la Asociación de un protocolo específico de acoso sexual y por razón de género, se propone como medida del plan, negociar y consensuar en la CSI uno específico para estos casos.

No ha habido denuncias en la Asociación por acoso sexual y por razón de género.

A fin de prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo y moral se ha elaborado un PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO D EL ACOSO SEUAL o por razón de sexo, este formará parte del plan de igualdad.

Proponemos desarrollar acciones formativas dirigidas a corregir comportamientos y actitudes sexistas susceptibles de generar un ambiente proclive a las situaciones de acoso.

Proponemos la realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia de situaciones de acoso sexual.

También se propone como medida del plan, nombrar y formar a una persona, o a un equipo, responsable del protocolo y encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.

Desarrollar acciones formativas dirigidas a corregir comportamientos y actitudes sexistas.

Realización de campañas de sensibilización para la identificación, prevención y denuncia de situaciones de acoso sexual.

VIOLENCIA DE GÉNERO

No se han dado en la Asociación, ni tenemos contratadas mujeres víctimas de violencia de género. La Asociación informará a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de igualdad. La Asociación redactará un documento que recoja todos los derechos de las víctimas de violencia de género y lo comunicará a toda la plantilla"

La Asociación ha impartido los siguientes cursos: tanto a hombres como a mujeres

- Formación en violencia de género.
- Formación en igualdad de género.

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA (33 Y 40 ET)

Con respecto a la **movilidad funcional**¹, cabe destacar que en esta organización nunca se modifican o asignan diferentes tareas o funciones al personal con respecto a las que viene realizando habitualmente, o para las que inicialmente fue contratado.

Con respecto a la **movilidad geográfica**² cabe destacar que no se han dado traslados o desplazamientos de empleados/as a un área de trabajo que requiera un cambio de residencia a otra localidad.

A continuación, podemos ver las trabajadoras y trabajadores afectados por movilidad funcional y/o geográfica: No aplica a la Asociación:

Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

PERMISOS Y EXCEDENCIAS DEL ÚLTIMO AÑO Y MOTIVOS

Debido a la jornada en la que la Asociación presta los servicios, se facilita totalmente la conciliación, y de forma habitual se permiten cambios de jornada con previo aviso, para permitir la prestación de las ayudas a las personas que usan los servicios de la asociación.

La asociación no lleva registro de los permisos para la conciliación que se ofrecen de forma natural.

Se propone como medida del plan:

Durante el año analizado no se han disfrutado permisos: maternidad, paternidad, lactancia, reducciones de jornada por cuidado de menor o mayores dependientes.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES: Nº DE HIJO/AS/AS

No disponemos de datos. Se propone como medida del Plan

¹ La **movilidad funcional** es la capacidad de la empresa de asignar diferentes tareas o funciones a un trabajador, independientemente de las funciones para las que hubiese sido contratado inicialmente. Cuando se trata de **movilidad funcional horizontal** u ordinaria, este cambio de funciones se produce dentro del mismo grupo profesional. Sin embargo, cuando se trata de **movilidad funcional vertical** (ascendente o descendente) o extraordinaria, las funciones pueden corresponder a otras de diferente grupo profesional superior o inferior, siempre que existan razones técnicas y organizativas que la justifiquen.

² La **movilidad geográfica** consiste en el traslado o desplazamiento del empleado o empleada a un área de trabajo que requiere un cambio de residencia a otra localidad para cumplir con sus labores profesionales.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES: Nº DE HIJO/AS/AS CON DISCAPACIDAD

No disponemos de información. La plantilla no ha comunicado esta situación y la Asociación no debería solicitarla.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES: EDADES HIJO/AS/AS

No contamos con las edades de los hijo/as

RESPONSABILIDADES FAMILIARES: PERSONAS DEPENDIENTES (EXCEPTO HIJO/AS)

No disponemos de información. Propondremos como medida del plan recopilar esta información.

Infrarrepresentación femenina

Hemos visto en apartado: análisis por sexo y departamento, las áreas feminizadas y masculinizadas

Hemos visto que existe una mayor representación de mujeres en los órganos de dirección, así como en todas las áreas de la empresa.

No existe ni infrarrepresentación femenina, ni segregación funcional. Tampoco existe segregación vertical.

Salud laboral con perspectiva de género

La Asociación si aplica la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales es fundamental para garantizar un entorno de trabajo seguro y equitativo para todas las personas independientemente de su género. Con anterioridad al año analizado se llevó a cabo una valoración de riesgos laborales en la Asociación y se proporcionó formación a todos los trabajadores.

En el año 2022 no se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales.

La Asociación cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general acorde con la ley vigente, en el que se valoran todo el riesgo incluido la presencia de trabajadores/as especialmente sensibles, como es el caso de mujeres en situación de embarazo o lactancia y de menores de edad, en las diferentes zonas o puestos de trabajo. En el caso de LACTANCIA el trabajador o trabajadora que sea progenitor/a, adoptante o acogedor/a, por lactancia de un hijo(a) a fin de prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo y moral se ha elaborado un PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO D EL ACOSO SEUAL o por razón de sexo, este formará parte del plan de igualdad.

El proyecto de la Asociación es desarrollar acciones formativas dirigidos a corregir comportamientos y actitudes sexistas susceptibles de generar un ambiente proclive a las situaciones de acoso laboral. También se formará en prevención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo analizado en el apartado siguiente.

Comunicación

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la empresa son: reuniones, correo electrónico, WhatsApp.

Como hemos visto en el diagnóstico es necesario realizar una revisión de la documentación interna, puestos en nóminas para utilizar un lenguaje inclusivo.

La Asociación realizará formación en sensibilización de lenguaje inclusivo.

La imagen tanto interna como externa de la empresa si transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Algunos de los criterios que justifican la respuesta anterior pueden ser, que se fomenta la igualdad de género en los diferentes puestos de trabajo promoviendo un ambiente laboral justo, inclusivo y diverso. Comunica de manera clara y regular los valores de igualdad de género en la empresa y sensibiliza a los empleados a la importancia de estos valores. Ofrece opciones de trabajo flexible que ayuden a equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, lo que es especialmente importante para las mujeres. Y también garantiza que los procesos de selección sean transparentes, basados en el principio de mérito y capacidad, sin discriminación de género, fomentando la diversidad de género en todos los niveles de la organización.

El canal de comunicación de la plantilla con la empresa suele ser a través de correo electrónico, por WhatsApp o llamada telefónica. Se utiliza de forma frecuente este canal por todas las personas que trabajan en la Asociación.

Aunque las comunicaciones internas, y externas en la web se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los principios de igualdad entre hombres y mujeres, como medida del plan se revisará de nuevo toda la documentación (ej. nóminas)

Registro y Auditoría retributiva

Índice

1. Normativa, concepto y vigencia
2. Requisitos previos: elaboración del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo.
3. Contenido de la auditoría.

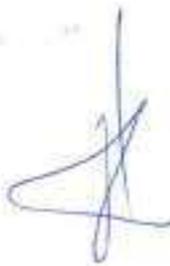
Diagnóstico de la situación retributiva

- a. Verificaciones previas
 - b. Registro retributivo
 - c. Sistema de promoción profesional
 - d. Sistema de selección y contratación
 - e. Clasificación profesional
 - f. Sistema de formación
 - g. Condiciones de trabajo: jornada, horas extraordinarias, movilidad geográfica y funcional, trabajo a distancia, personas cedidas por empresas de trabajo temporal, inaplicación de convenio colectivo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ERTE
 - h. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - i. Infrarrepresentación femenina
4. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.
 5. Informe de resultados de la Auditoría retributiva

1. Normativa, concepto y vigencia

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.



El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado».



Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo».

Para realizar la auditoría retributiva, hay que calcular la brecha salarial de sexo.

La Comisión Europea define la brecha salarial de sexo como "la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto".

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son 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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
 - a. Proceso de selección y contratación.
 - b. Clasificación profesional.
 - c. Formación.
 - d. Promoción profesional.
 - e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g. Infrarrepresentación femenina.
 - h. Retribuciones.
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

- 
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
 4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
 5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
 6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

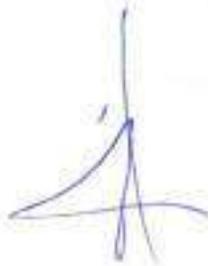
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.»

Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:
 - a. Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - b. Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

- 
- c. Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - d. Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.
 4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo

- 
1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
 2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en

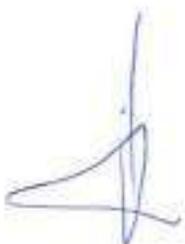
atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la **media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.**



La Asociación cuenta con Valoración de puestos por factores

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva

- 
1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
 2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa: a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:
 1. La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.
 2. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
 3. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.
2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica».

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa: a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:
 1. La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.
 2. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
 3. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.
2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica».

Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas. La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Concepto de Auditoría Retributiva

De acuerdo con el **artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Vigencia de la Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo (**artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**).

La empresa es la responsable de la realización de la auditoría.

2. Requisitos previos: elaboración del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo.

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa ha procedido a la realización el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los **artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán que elaborar un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto a lo dispuesto en el artículo 5 para todas las empresas:

a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los **artículos 4 y 8.1.a)** aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el **artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores**, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa

- ✓ Tipo de jornada
- ✓ Suspensiones de contrato. Motivos h/m
- ✓ Horario de trabajo- turnos

Estos puntos han sido analizados en el presente informe diagnóstico.

A. VERIFICACIONES PREVIAS

- El registro retributivo se ha realizado con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.
- El registro retributivo se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y a los trabajos de igual valor.
- Los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo son los que figuran en el convenio de aplicación.
- Se ha calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.
- Incluimos el informe que justifica diferencias salariales a la que hace referencia **el art. 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%. También se analizará si existe informe en el supuesto de que esta diferencia se produzca en relación a alguno de los siguientes conceptos: salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales.
- El número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el **modelo 190 de la AEAT** para el mismo período de referencia y comprobar que las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.
- Se han revisado las cuentas del Plan General de Contabilidad para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas.
- Se ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad para proceder a la valoración de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

PUESTOS ANALIZADOS

PUESTO
OFICIAL ADMINISTRATIVO
TITULADO GRADO SUPERIOR
EDUCADOR SOCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
PSICÓLOGO
PSICOPEDAGOGO

DEPARTAMENTOS ANALIZADOS

DEPARTAMENTO
ADMINISTRACIÓN
EQUIPO PROFESIONAL

VALORACIÓN DE PUESTOS POR FACTORES.

Se utiliza la última herramienta publicada por el Ministerio de Igualdad en 2022:

- Tabla por puesto VPF

PUESTO VPT	PUNTOS VPT	AGRUP. VALOR. PTO.
OFICIAL ADMINISTRATIVO	629	ESCALA 07
PSICÓLOGO	566	ESCALA 07
PSICOPEDAGOGO	552	ESCALA 07
TITULADO GRADO SUPERIOR	550	ESCALA 06
TITULADO GRADO MEDIO	507	ESCALA 06
EDUCADOR SOCIAL	510	ESCALA 06
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	506	ESCALA 06

- Mapa de puestos
- Agrupaciones

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º(629)
	PSICÓLOGO(566)
	PSICOPEDAGOGO(552)
Agrupación 6	TITULADO GRADO SUPERIOR(550)
	TITULADO GRADO MEDIO(507)
	EDUCADOR SOCIAL(510)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(506)

NOTA: La Asociación cuenta con Valoración de puestos por factores.

Para realizar el análisis retributivo con perspectiva de género, se han analizado los grupos y categorías, departamentos, puestos en concreto y este análisis recoge:

- B. REGISTRO RETRIBUTIVO
- C. SISTEMA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL
- D. SISTEMA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- E. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- F. SISTEMA DE FORMACIÓN
- G. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- H. CONDICIONES DE TRABAJO: JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL, TRABAJO A DISTANCIA, PERSONAS CEDIDAS POR ASOCIACIONES DE TRABAJO TEMPORAL, INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ERTE
- I. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ESTRUCTURA SALARIAL

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Valor	Nombre Corto	Descripción
S.BASE	001 - Salario Base	001 - Salario Base
Conc.Sal.01	003 - Mejora Voluntaria	003 - Mejora Voluntaria
Conc.Sal.02	014 - Plus Compensación	014 - Plus Compensación
Conc.Sal.03	032 - Mejora Voluntaria	032 - Mejora Voluntaria
Conc.Sal.04	045 - Plus Productividad	045 - Plus Productividad
Conc.Sal.05	172 - Horas complementar pactadas	172 - Horas complementar pactadas
Conc.Sal.06	199 - Parte proporcional vacaciones	199 - Parte proporcional vacaciones
Conc.Sal.07	201 - A Cuenta Convenio	201 - A Cuenta Convenio
Conc.Sal.08	301 - P.P. Extra Verano	301 - P.P. Extra Verano
Conc.Sal.09	302 - P.P. Extra Navidad	302 - P.P. Extra Navidad

Analizado en la parte de retribuciones. La Asociación paga según lo establecido en convenio. Los complementos voluntarios, en función de la productividad, y servicios prestados, se pagan por igual a hombres y mujeres.

CÁLCULO BRECHA

Para realizar la auditoría retributiva, hay que calcular la brecha salarial de género.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como "la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto".

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial Mujeres})}{\text{Media salarial hombres}} \times 100$$

Calculamos de esta forma la brecha considerando:

- Salario base
- Complementos salariales
- Percepciones extrasalariales
- Salario bruto

Por lo que respecta a retribución, las remuneraciones se establecen por convenio colectivo, donde cada grupo y categoría tiene asignada un tipo de responsabilidad e independencia en la realización del trabajo.

Para realizar el análisis retributivo con perspectiva de género, se han analizado los grupos y categorías, departamentos, puestos en concreto y este análisis recoge:

Análisis por grupo y categoría profesional por convenio colectivo de aplicación

Análisis por valoración de puestos. Nivel de exigencia y responsabilidad, asignando de 1 a 5 el resultado de la valoración de puestos.

- Análisis por grupo profesional y convenio colectivo de aplicación
- Análisis por valoración de puestos por factores

Calculamos de esta forma la brecha considerando:

- Salario base
- Complementos salariales
- Salario bruto
- No hay percepciones extrasalariales

NOTA: En todos los análisis se buscan diferencias de género. En los puestos donde no hay H/M no aplica.

Se analizaría el porqué de presencia femenina o masculina, pero no podemos obtener una diferencia porcentual por lo que respecta al género.

Se considera brecha salarial diferencias salariales hombre mujer superior a un 25%.

Para realizar el análisis salarial en función de la valoración de puestos se han asignado los siguientes valores.

Puesto, grupo profesional, categoría profesional, empleados

PUESTO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER
OFICIAL ADMINISTRATIVO	GRUPO 02	121 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1*	1	1
TITULADO GRADO SUPERIOR	GRUPO 01	302 TITULADO GRADO MEDIO	0	1
TITULADO GRADO SUPERIOR	GRUPO 03	301 TITULADO GRADO SUPERIOR	1	0
EDUCADOR SOCIAL	GRUPO 01	413 EDUCADOR SOCIAL	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRUPO 02	429 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1
PSICÓLOGO	GRUPO 01	438 PSICÓLOGO	1	2
PSICOPEDAGOGO	GRUPO 01	440 PSICOPEDAGOGO	0	1
Total general			4	6

Registro salarial

ANÁLISIS EFECTIVO PROMEDIO, SEGÚN CLASIFICACIÓN DE LA ASOCIACIÓN, 1.1.A.EFECTIVO

PROMEDIO

En el total de la plantilla, encontramos una brecha de un 9% en el total retribuciones: (Salario base más complementos)

Es importante destacar que en este apartado, se analizan hombres y mujeres con diferentes fechas de inicio y fin de contrato, con diferentes tipos de jornada.

No podemos encontrar una diferencia de género en el análisis realizado sobre los importes efectivos promediados.

ANÁLISIS PROMEDIO CANTIDADES EQUIPARADAS, 2.1.A. ANÁLISIS DE IMPORTES

EQUIPARADOS, PROMEDIOS, POR GRUPO DE CLASIFICACIÓN APLICABLE A LA EMPRESA

En este apartado, donde se equiparan (normalizan y anualizan los salarios y los complementos), encontramos una brecha en total retribución de un 1%. Según el RD 902/2020 Se considera brecha de género a las diferencias salariales en el total retribución que superen el 25%)

GRUPO 01

No encontramos brecha

GRUPO 02

Encontramos brecha a favor de la mujer. Se debe a que se comparan perfiles dentro de esta clasificación según convenio colectivo, que desempeñan diferentes funciones y tienen diferente nivel de responsabilidad. Siendo mayor el de las mujeres

GRUPO 03

Brecha 100% Solo hay hombres

No encontramos diferencias salariales superiores a un 25% en complementos ni en total remuneración. (RD 902/20 exige justificación si diferencia superior a un 25% en el total remuneraciones hombre-mujer)

VPT

La Asociación ha realizado una VPT en función de las DPT:

Los factores analizados han sido:

A) Naturaleza de las funciones o tareas

A.1) Polivalencia o definición extensa de obligaciones

A.2) Esfuerzo físico

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas

A.2.2) Movimientos repetitivos

A.2.3) Esfuerzo visual

A.2.4) Esfuerzo auditivo

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3) Esfuerzo mental

A.4) Esfuerzo emocional

A.5) Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A.6) Responsabilidades funcionales

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas

A.6.2) Responsabilidad económica

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7) Autonomía

B) Condiciones educativas

B.1) Enseñanza reglada

C) Condiciones profesionales y de formación

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas

C.1.2) Competencias digitales

C.1.3) Gestión de la diversidad

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero

C.1.5) Formación no reglada

C.1.6) Experiencia

C.1.7) Actualización de conocimientos

C.2) Aptitudes

C.2.1) Destreza

C.2.2) Minuciosidad

C.2.3) Aptitudes sensoriales

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones

C.3) Habilidades sociales

C.3.1) Capacidad comunicativa

C.3.2) Capacidad emocional

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos

D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

D.1) Entorno

D.1.1) Condiciones físicas

D.1.2) Condiciones psicosociales

D.2) Condiciones organizativas

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones

D.2.2) Desplazamientos y viajes

(Adjuntar Excel VPF)

VARIABLES ANALIZADAS
DEPARTAMENTOS

DEPARTAMENTO
ADMINISTRACIÓN
EQUIPO PROFESIONAL

PUESTOS

PUESTO
OFICIAL ADMINISTRATIVO
TITULADO GRADO SUPERIOR
EDUCADOR SOCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
PSICÓLOGO
PSICOPEDAGOGO

DEPARTAMENTOS-PUESTOS

DEPARTAMENTO	PUESTO
ADMINISTRACIÓN	OFICIAL ADMINISTRATIVO
	TITULADO GRADO SUPERIOR
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
EQUIPO PROFESIONAL	EDUCADOR SOCIAL
	PSICÓLOGO
	PSICOPEDAGOGO

Resultado VPF
HERRAMIENTA DE VPT

Puesto VPT
OFICIAL ADMINISTRATIVO
PSICÓLOGO
PSICOPEDAGOGO
TITULADO GRADO SUPERIOR
TITULADO GRADO MEDIO
EDUCADOR SOCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

AGRUPACIONES

Agrupaciones	Puesto + Puntos	AGRUP. VALOR. PTO.
Agrupación 7	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º(629)	ESCALA 07
Agrupación 7	PSICÓLOGO(566)	ESCALA 07
Agrupación 7	PSICOPEDAGOGO(552)	ESCALA 07
Agrupación 6	TITULADO GRADO SUPERIOR(550)	ESCALA 06
Agrupación 6	TITULADO GRADO MEDIO(507)	ESCALA 06
Agrupación 6	EDUCADOR SOCIAL(510)	ESCALA 06
Agrupación 6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(506)	ESCALA 06

ANÁLISIS PROMEDIO CANTIDADES EQUIPARADAS. Z.I.B. ANÁLISIS DE IMPORTES EQUIPARADOS.

PROMEDIOS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS (AUDITORIA RETRIBUTIVA)

En este análisis se comparan puestos de igual valor. Independiente de la clasificación interna de la empresa, se valoran los puestos en función de la naturaleza de las funciones, condiciones educativas, profesionales o de formación, experiencia y las condiciones de trabajo

Si analizamos el total de la plantilla no encontramos brecha.

ESCALA 06

Existe brecha a favor de la mujer

ESCALA 07

No encontramos brecha

4. Plan de actuación para la corrección desigualdades retributivas.

Todo lo que se especifica a continuación está recogido en las medidas del plan

1. CONCLUSIONES

Como conclusiones de la auditoría y registro retributivo, vemos como existen diferencias por razón de sexo. Es necesario realizar una revisión de los grupos de clasificación profesional acorde a las funciones en uno de los puestos.

Una vez comparados puestos de igual valor no existen diferencias por razón de sexo.

Los complementos salariales se pagan por igual a hombres y mujeres.

No existen diferencias por tipo de contrato ni por tipo de jornada.

2. FICHAS DE MEDIDAS DE LA AUDITORÍA

Las medidas se recogen en el plan y hacen referencia a la revisión anual del registro retributivo, la transparencia salarial y complementos a toda la plantilla.

3. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE

4. IGUALDAD RECOGIDAS EN EL PRESENTE PLAN INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Fecha inicio auditoría: 2023

Fecha fin auditoría: 2023

Diagnóstico retributivo: Se realiza la auditoría de los datos del año 2022 de enero a diciembre

Vigencia: Desde la firma del plan hasta los 4 años de vigencia del plan.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo específico: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Asociación

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
0	Responsable de igualdad	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Asociación, con formación específica en la materia agente de igualdad o similar, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan o informe a la Comisión de Segurimetico.	GRI/Responsable de igualdad	Formación de la persona responsable de igualdad, como agente de igualdad o similar	Nombramiento de la persona	octubre 2023	Comunicación CSI	octubre 2027	500,00

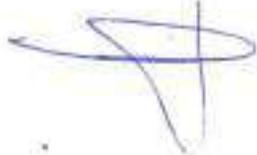
ACCESO Y SELECCIÓN

Objetivo específico: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Asociación y en todas las áreas, actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, en concreto en las áreas donde hay infrarrepresentación, mandos superiores.

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
1	Acceso y Selección	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres	RMH/Responsable de Igualdad	Plataformas	Canales empleados y Nº de personas a las que llega por sexo	octubre 2023	octubre 2024	octubre 2027	0,00
2	Acceso y Selección	Informar a las Asociación colaboradora de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. Incluir el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades en todas las ofertas.	RMH/Responsable de Igualdad	Nº de Asociación informadas.	Documento enviado/ Asociación a las que se envía	octubre 2023	octubre 2024	octubre 2027	0,00
3	Acceso y Selección	Redactar protocolo de selección y contratación. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el cumplimiento con el ejercicio del puesto (estado civil, Nº de hijos/as, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género.	RMH/Responsable de Igualdad	RMH	Análisis de un muestreo y guion elaborado	octubre 2023	octubre 2024	octubre 2027	Incluido en conte asesoramiento del plan
4	Acceso y Selección	Redactar y revisar las descripciones de puestos. Ha de tenerse en cuenta que las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias emplea disponibilidad, buena presencia).	RMH/Responsable de Igualdad	Gestoría/Consulta externa	Análisis de un muestreo	octubre 2023	octubre 2025	octubre 2027	10% salario responsable de igualdad

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos humanos	Indicador	Plazo Inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
5	Acceso y Selección	Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos vacantes de nueva creación para cubrir las nuevas vacantes.	RRHH/ Responsable de igualdad	RRHH	Nº de candidaturas H/M presentadas/ Nº H/M seleccionadas por puesto vacante cubierta	octubre 2023	octubre 2024	octubre 2027	0,00
6	Acceso y Selección	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la Asociación.	RRHH/ Responsable de igualdad	RRHH	Nº de personas contratadas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto	octubre 2023	octubre 2024	octubre 2027	0,00
7	Acceso y selección	Se revisará un informe anual sobre los tipos de contratos. Por puesto/desplazamiento/grupo de cotización tipo de jornada/ tipo de contrato. Se revisará en concreto la transformación de contrato temporal en indefinido por sexo.	RRHH/ Responsable de igualdad	RRHH	Cifera CV H y M recibidos. H/M contratados. Tipo de contrato. Grupo categoría.	octubre 2024	octubre 2025 octubre 2026	octubre 2027	RRHH
8	Acceso y selección	La Asociación redactará un manual de acogida a la plantilla en el que se incluya con uno de sus valores el respeto de la igualdad en todas sus prácticas.	RRHH/ Responsable de igualdad	RRHH	Documento preparado	octubre 2024	octubre 2025	octubre 2027	




CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Dar una imagen fiel y real a las responsabilidades y funciones del puesto, así como las exigencias y necesidades (experiencia, formación...), que la clasificación profesional tenga un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Buscar la objetividad a la hora de valorar las nuevas incorporaciones atendiendo a las necesidades objetivas del puesto y no a cuestiones de género.

Objetivo específico: Se trata de conseguir una representación de mujeres y hombres en los diferentes puestos, departamentos, grupos/categoría profesional.

No	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
9	Clasificación Profesional	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, o en femenino y masculino	RRHH/ Responsable de Igualdad	Gestoría	No de igneo profesionales, descripciones de puestos revisados. Denominaciones neutras y no sexistas.	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Gestoría/Conte
10	Clasificación Profesional	Realizar una revisión de la valoración de puestos de trabajo acorde con las guías y recomendaciones del Instituto de las Mujeres y del Ministerio de Trabajo	RRHH/ Responsable de Igualdad	Responsable de RRHH	Resultados y metodología de la valoración de puestos de trabajo y agrupaciones de puestos de igual valor	octubre 2025	octubre 2026	octubre 2027	Responsable de RRHH

FORMACIÓN

Objetivo específico: Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades y realizar un desarrollo de las personas para que puedan lograr los objetivos fijados por la Asociación y permitir un desarrollo integral de las personas.

Objetivo específico: Formar en habilidades que sirvan para mejorar el desarrollo personal, y habilidades transversales útiles para la promoción en la Asociación, así como para en general mejorar la vida profesional y personal.

Objetivo específico: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en el centro, a toda la formación que imparte la Asociación.

Nº	Acción	Medios	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo Inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
11	Formación	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, y en la formación destinada a reciclaje	RRHH/ Responsable de Igualdad	Gestoría/ consultora externa	Nº de curso realizados/horas/ contenido H/M que acceden a la formación	octubre 2024	octubre 2026	octubre 2027	100,00
12	Formación	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla	RRHH/ Responsable de Igualdad	Gestoría/consultora externa	Nº de curso realizados/horas/ contenido H/M que acceden a la formación	diciembre 2023	octubre 2024	octubre 2027	100,00
13	Formación	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades	RRHH/ Responsable de Igualdad	Gestoría/consultora externa	Revisión de contenidos	octubre 2025	octubre 2026	octubre 2027	0,00

N°	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación Final	Prepostulado
14	Formación	Formar a la CSI en igualdad	RRHH/ Responsable de igualdad	Gestión/ consultora externa		noviembre 2023	octubre 2024	octubre 2027	
15	Formación	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales	RRHH/ Responsable de igualdad	Gestión/ consultora externa	Nº de formaciones fuera del horario laboral H/M que ocurran	diciembre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Se valorará la formación/Coste empleado por tiempo de trabajo dedicado a la formación.
16	Formación	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Asociación a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	RRHH/ Responsable de igualdad	RRHH/ Responsable de igualdad	Nº veces que se aplica	diciembre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste de formación
17	Formación	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, sueldo y según el tipo de curso y número de horas.	RRHH/ Responsable de igualdad	RRHH/ Responsable de igualdad	Informe de formación	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00

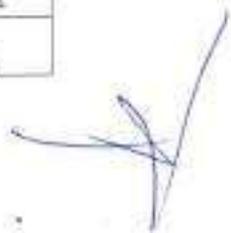
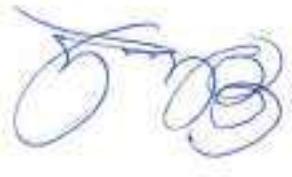
PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

Objetivo específico: Garantiza que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad, proponiendo candidaturas internas para promoción.

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la Asociación

Nº	Área	Medida	Responsable	Indicador	Plazo Inicio	Revisión	Fecha de Evaluación Final	Presupuesto
18	Promoción y ascenso profesional	Establecer un procedimiento de promoción interna. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y caracterización del puesto), independiente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la Asociación (tableros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar, donde se asegure que la descripción del puesto, es decir que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados en las vacantes internas de empleo son los adecuados	RRHH/ Responsable de Igualdad	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	diciembre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00
19	Promoción y ascenso profesional	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y Formaciones de la plantilla, desagregado por sexo y puesto	RRHH/ Responsable de Igualdad	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	diciembre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00
20	Promoción y ascenso profesional	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional	RRHH/ Responsable de Igualdad	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo han promocionado	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00

Código	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Fecha inicio	Finalización	Presupuesto
21	Promoción y ascensos profesional	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencias, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarepresentadas	RRHH/ Responsable de Igualdad	RRHH/ Responsable de Igualdad	Nº de veces que se aplica y gratis	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	0,00

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo

Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de sexo en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Nº	Área	Medidas	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Finalidad	Evaluación Final	Presupuesto
22	Condiciones de Trabajo	Disponer de un informe de desigualdad desagregado por sexo y por categoría	RRHH/ Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Datos de siniestralidad por sexos y categorías	diciembre 2023		octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	Coste Mutua
23	Condiciones de Trabajo	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	RRHH/ Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Elaboración o revisión y difusión del protocolo Número de difusión	febrero 2024		agosto 2024, octubre 2025, octubre 2026	Coste Mutua
24	Condiciones de Trabajo	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento	RRHH/ Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	diciembre 2024		octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	0,00

NI	Área	Medida	Responsable	Responsable asociado	Indicador	Inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
25	Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recolección de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicococales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. 	RRHH/ Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Incorporación de la perspectiva de género	octubre 2026	octubre 2027	octubre 2027	Coste Informe riesgos psicococales
26	Condiciones de Trabajo	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar	RRHH/ Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Incorporación de la perspectiva de género	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0.00
27	Condiciones de Trabajo	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamental, puesto, tipo de contrato y jornada.	RRHH/ Responsable de Igualdad	RRHH/ Responsable de Igualdad	Datos de distribución de la plantilla departamental y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste Responsable Igualdad

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Objetivo específico: Realizar revisión del registro salarial anual (por grupo categoría, nivel exigencia y responsabilidad) y realizar un seguimiento de las remuneraciones para evitar brechas de sexo.

Objetivo específico: Seguir y mejorar con el sistema de remuneración igualitario en función de la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales, y a factores relacionados con el desempeño. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asignados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
28	Auditoría Retributiva	Realizar revisión del registro salarial anual (por grupo categoría, por valoración de puestos por factores)	RRHH/ Responsable de Igualdad	Gestoría	Registro salarial y auditar la contención integral. Medidas tomadas en caso de desigualdad. Revisión de las medidas por la CSI	octubre 2024	octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste gestoría
29	Auditoría Retributiva	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor, negociado por la CSI	RRHH/ Responsable de Igualdad	Gestoría	Documento con medidas	octubre 2024	octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste responsable de igualdad/coste de medidas correctoras
30	Auditoría Retributiva	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la Asociación, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	RRHH/ Responsable de Igualdad	Gestoría	Documento registro salarial	octubre 2024	octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste gestoría

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, siempre que el puesto lo permita.

Objetivo específico: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Objetivo específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

NP	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Fecha inicio	Finalización	Presupuesto
31	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Establecer un horario de reuniones presenciales/normativas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral. Establecer un límite de tiempo para las reuniones.	RRII/II/ Responsable de Igualdad	RRII/II/ Responsable de Igualdad	Nº de reuniones convocadas fuera del horario laboral y justificación de dicha necesidad. Hombres/ mujeres que asisten a las mismas.	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00
32	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	RRII/II/ Responsable de Igualdad	RRII/II/ Responsable de Igualdad	Nº de personas pareja de hecho que lo solicitan/muestran nº veces aplicada	octubre 2023	octubre 2027	0,00




Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Físico	Evolución	Evaluación Final	Presupuesto
33	Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares menores, dependientes. Siempre que exista un puesto disponible en otro de los centros, se dará prioridad a estas personas.	RRHH/ Responsable de igualdad	RRHH/ Responsable de igualdad	Nº de veces que se solicita la medida/nº veces que se concede (desagregado por sexo)	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste de búsqueda de nuevo perfil para sustituir a la persona que solicita cambio de centro
34	Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales (necesidades de conciliación o cuidado de menores o dependientes), por el tiempo pactado y previa comunicación a la Asociación con tiempo suficiente (15 días) para que esta pueda reorganizar los servicios.	RRHH/ Responsable de área	RRHH/ Responsable de igualdad	Nº de veces que se solicita la medida/nº veces que se concede (desagregado por sexo)	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00
35	Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. Siempre que existiese puesto en otro centro.	RRHH/ Responsable de área	RRHH/ Responsable de igualdad	Nº de veces que se solicita la medida/nº veces que se concede (desagregado por sexo)	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste de búsqueda de nuevo perfil para sustituir a la persona que solicita cambio de centro
36	Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Garantizar que las personas que se acunan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, ...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	RRHH/ Responsable de área	RRHH/Responsable de área	Nº de personas promocionadas y que se acceden a medidas de conciliación (desagregado por sexo)	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00

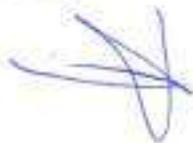
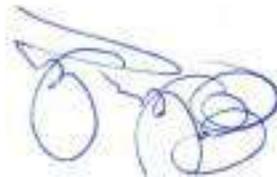



Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
37	Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o permiso domiciliario del hecho causante.	RRHH/ Responsable de área	RRHH/Respon sable de área	Nº de veces que se solicita la medida/Nº veces que se concede (desagregado por sexo)	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00
38	Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Permiso con responsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019. Comunicación a la plantilla	RRHH/ Responsable de Igualdad	RRHH/Respon sable de área	Nº de veces que se solicita la medida/Nº veces que se concede (desagregado por sexo)	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00
39	Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	RRHH/ Responsable de Igualdad	RRHH/Respon sable de Igualdad	Nº de veces que se solicita la medida/Nº veces que se concede (desagregado por sexo)	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste laboral de horas utilizadas para disfrutar de la medida

INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Objetivo específico: Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la Asociación

Nº	Área	Métrica	Responsable	Medidas asociadas	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
40	Infra representación Femenina	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	IRH/Responsable de Igualdad	Gestione	Informe de la plantilla por puesto categoría desagregada por sexo	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste gestión

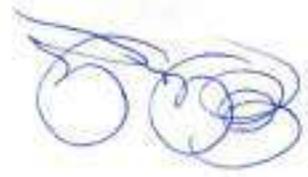



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Asociación. Negociar en la CSI el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo comunicarlo a toda la plantilla.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo Inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
41	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Testeo del funcionamiento del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Establecer las conexiones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	RRHH/ Responsable de Igualdad	Gestoría/ Asociación	Revisión del protocolo aprobado	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste gestoría Coste Responsable de Igualdad
42	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Formación específica a todos las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	RRHH/ Responsable de Igualdad	Gestoría/ Asociación Formación	Formación Nº horas hombre/mujer que reciben la formación.	octubre 2026	octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste formación
43	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual.	RRHH/ Responsable de Igualdad	Mutua	Formación Nº horas hombre/mujer que reciben la formación.	octubre 2024	octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste formación
44	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos incluidos por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	RRHH/ Responsable de Igualdad	Mutua	Informe por género. Resolución	octubre 2023	octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste gestoría/Coste responsable de igualdad

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asignados	Indicador	Plazo Inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
45	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Elaboración de campañas específicas de sensibilización en aquellos centros en los que haya habido algún caso.	RSRH/ Responsable de igualdad	RRHH/ Responsable de igualdad	Informe por género.	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	

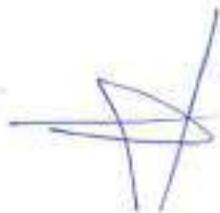
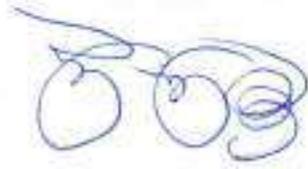
VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

Objetivo específico: Dar a conocer a la plantilla los derechos reconocidos por la legislación a las mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivo específico: Favorecer la incorporación de mujeres víctimas de violencia de género. Mantenimiento del puesto de empleo de mujeres que están en esta situación.

Id	Área	Actividad	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Fecha inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
46	Violencia de género	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que puedan existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Responsable de Igualdad/ RRHH	Plataformas/ Responsable de Igualdad	Muestra de comunicaciones	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste responsable de igualdad
47	Violencia de género	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: denuncia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...), o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Responsable de Igualdad/ RRHH	Responsable de Igualdad	Nº de veces que se aplica	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	0,00
48	Violencia de género	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros familiares, se las considerará como permisos retribuidos.	Responsable de Igualdad/ RRHH	Responsable de Igualdad	Número de veces que se solicita a la medida	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste de tiempo del perfil que lo solicita

Año	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Plazo fin	Evaluación Final	Presupuesto
2023	Violencia de género	La Asociación utilizará sus recursos para favorecer la reubicación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la reubicación en alguno de sus centros de trabajo	Responsable de Igualdad/ RRHH	Responsable de Igualdad/ Equipo directivo	Número de veces que se solicita a la medida	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la Asociación.

Objetivo específico: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Asociación.

Objetivo específico: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo específico: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

Id.	Años	Medios	Responsable	Recursos asignados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación Final	Presupuesto
50	Comunicación y Sensibilización	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Asociación (página web, entrevistas con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Responsable de Igualdad	Asociación Formación externa	Formaciones realizadas	octubre 2024	octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste formación
51	Comunicación y Sensibilización	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	RRHH/ Responsable de Igualdad	RRHH/ Responsable de Igualdad	Creación de la sección y contenido de la misma	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Pendiente de concretar
52	Comunicación y Sensibilización	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación	RRHH/ Responsable de Igualdad	RRHH/ Responsable de Igualdad	Creación del espacio y contenidos	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Cada responsable de igualdad
53	Comunicación y Sensibilización	Informar a las Asociación colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	RRHH/ Responsable de Igualdad	RRHH/ Responsable de Igualdad	Número de veces	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Pendiente de concretar

Nº	Área	Medio	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Actividad	Evaluación final	Presupuesto
54	Comunicación y Sensibilización	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	RHHR/ Responsable de Igualdad	RHHR/ Responsable de Igualdad	Campaña y contenido	octubre 2023	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	octubre 2027	Coste responsable de igualdad
55	Comunicación y Sensibilización	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del plan de igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	RHHR/ Responsable de Igualdad	RHHR/ Responsable de Igualdad	Contenido de la campaña	octubre 2023	octubre 2024	octubre 2027	Coste responsable de igualdad
56	Comunicación y Sensibilización	Difundir la asistencia, dentro de la Asociación de una persona responsable de igualdad y de sus funciones. Acreditando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la Asociación para aclarar dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	RHHR/ Responsable de Igualdad	RHHR/ Responsable de Igualdad	Comunicación realizada. Canal utilizado	octubre 2023	octubre 2024,	octubre 2027	Coste de IT
57	Comunicación y Sensibilización	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	RHHR/ Responsable de Igualdad	RHHR/ Responsable de Igualdad	Revisión del documento	octubre 2023	octubre 2024,	octubre 2027	Coste marketing
58	Comunicación y Sensibilización	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, incluyendo la sección de "igualdad de oportunidades" en los boletines de noticias, facilitando su acceso a toda la plantilla.	RHHR/ Responsable de Igualdad	RHHR/ Responsable de área	Nº comunicaciones. Contenido. Canal utilizado	octubre 2023	octubre 2024,	octubre 2027	0,00
59	Comunicación y Sensibilización	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la Asociación que mejoran la legislación.	RHHR/ Responsable de Igualdad	RHHR/ Responsable de Igualdad	Comunicación realizada. Canal utilizado	octubre 2023	octubre 2024,	octubre 2027	Coste responsable de igualdad

Calendario de medidas

Nº	AREA	PLAZO INICIO	REVISIÓN	EVALUACIÓN FINAL
0	Responsable de Igualdad	oct-23	Constitución CSI	oct-27
1	Acceso y Selección	oct-23	oct-24	oct-27
2	Acceso y Selección	oct-23	oct-24	oct-27
3	Acceso y Selección	oct-23	oct-24	oct-27
4	Acceso y Selección	oct-23	oct-25	oct-27
5	Acceso y Selección	oct-23	oct-24	oct-27
6	Acceso y Selección	oct-23	oct-24	oct-27
7	Acceso y selección	oct-24	octubre 2025, octubre 2026	oct-27
8	Acceso y selección	oct-24	oct-25	oct-27
9	Clasificación Profesional	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
10	Clasificación Profesional	oct-25	oct-26	oct-27
11	Formación	oct-24	oct-26	oct-27
12	Formación	dic-23	oct-24	oct-27
13	Formación	oct-25	oct-26	oct-27
14	Formación	oct-23	oct-24	oct-27
15	Formación	dic-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
16	Formación	dic-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
17	Formación	oct-24	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
18	Promoción y ascenso profesional	dic-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
19	Promoción y ascenso profesional	dic-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
20	Promoción y ascenso profesional	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
21	Promoción y ascenso profesional	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
22	Condiciones de Trabajo	dic-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
23	Condiciones de Trabajo	feb-24	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
24	Condiciones de Trabajo	dic-24	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
25	Condiciones de Trabajo	oct-24	oct-26	oct-27
26	Condiciones de Trabajo	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
27	Condiciones de Trabajo	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
28	Auditoria Retributiva	oct-24	octubre 2025, octubre 2026	oct-27
29	Auditoria Retributiva	oct-24	octubre 2025, octubre 2026	oct-27
30	Auditoria Retributiva	oct-43	octubre 2025, octubre 2026	oct-27

Nº	ÁREA	PLAZO INICIO	REVISIÓN	EVALUACIÓN FINAL
31	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
32	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
33	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
34	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
35	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
36	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
37	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
38	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
39	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
40	Infrarrepresentación Femenina	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
41	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
42	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	oct-24	octubre 2025, octubre 2026	oct-27
43	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	oct-24	octubre 2025, octubre 2026	oct-27
44	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
45	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
46	Violencia de género	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
47	Violencia de género	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
48	Violencia de género	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
49	Violencia de género	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
50	Comunicación y Sensibilización	oct-24	octubre 2025, octubre 2026	oct-27
51	Comunicación y Sensibilización	oct-25	octubre 2026, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
52	Comunicación y Sensibilización	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
53	Comunicación y Sensibilización	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
54	Comunicación y Sensibilización	oct-23	octubre 2024, octubre 2025, octubre 2026	oct-27
55	Comunicación y Sensibilización	oct-23	oct-24	oct-27
56	Comunicación y Sensibilización	oct-23	oct-24	oct-27
57	Comunicación y Sensibilización	oct-23	oct-24	oct-27
58	Comunicación y Sensibilización	oct-23	oct-24	oct-27
59	Comunicación y Sensibilización	oct-23	oct-24	oct-27

Calendario de priorización

PLAZO INICIO	Nº	ÁREA
oct-23	0	Responsable de Igualdad
oct-23	1	Acceso y Selección
oct-23	2	Acceso y Selección
oct-23	3	Acceso y Selección
oct-23	4	Acceso y Selección
oct-23	5	Acceso y Selección
oct-23	6	Acceso y Selección
oct-23	9	Clasificación Profesional
oct-23	14	Formación
oct-23	20	Promoción y ascenso profesional
oct-23	21	Promoción y ascenso profesional
oct-23	26	Condiciones de Trabajo
oct-23	27	Condiciones de Trabajo
oct-23	31	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
oct-23	32	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
oct-23	33	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
oct-23	34	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
oct-23	35	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
oct-23	36	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
oct-23	37	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
oct-23	38	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
oct-23	39	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
oct-23	40	Infrarrepresentación Femenina
oct-23	41	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
oct-23	44	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
oct-23	45	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
oct-23	46	Violencia de género
oct-23	47	Violencia de género
oct-23	48	Violencia de género
oct-23	49	Violencia de género
oct-23	51	Comunicación y Sensibilización

PLAZO INICIO	Nº	ÁREA
oct-23	52	Comunicación y Sensibilización
oct-23	53	Comunicación y Sensibilización
oct-23	54	Comunicación y Sensibilización
oct-23	55	Comunicación y Sensibilización
oct-23	56	Comunicación y Sensibilización
oct-23	57	Comunicación y Sensibilización
oct-23	58	Comunicación y Sensibilización
oct-23	59	Comunicación y Sensibilización
dic-23	12	Formación
dic-23	15	Formación
dic-23	16	Formación
dic-23	18	Promoción y ascenso profesional
dic-23	19	Promoción y ascenso profesional
dic-23	22	Condiciones de Trabajo
feb-24	23	Condiciones de Trabajo
oct-24	7	Acceso y Selección
oct-24	8	Acceso y Selección
oct-24	11	Formación
oct-24	17	Formación
oct-24	25	Condiciones de Trabajo
oct-24	28	Auditoría Retributiva
oct-24	29	Auditoría Retributiva
oct-24	42	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
oct-24	43	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
oct-24	50	Comunicación y Sensibilización
dic-24	24	Condiciones de Trabajo
oct-25	10	Clasificación Profesional
oct-25	13	Formación
oct-23	30	Auditoría Retributiva

MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la Asociación dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios técnicos y materiales

La Asociación dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos

Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Cada medida lleva asociada los recursos necesarios para su cumplimiento.

SISTEMAS DE SEGUIMIENTO

Periodicidad del seguimiento y la evaluación

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada año, de las cuales se levantará acta. En el caso de que los centros sin RLPT convocasen elecciones sindicales serían los elegidos los que formarían parte de la CSI en los términos establecidos en el apartado siguiente.

Reglamento y funciones de la comisión de seguimiento

REGLAMENTO



El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el seguimiento, evaluación y cierre de este, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

Quienes firman el Plan de Igualdad constituyen en el momento de la firma del plan, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y estará compuesta por 2 personas representantes por la parte empresarial, y 2 personas representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y la RLPT.



Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo. También podrán delegar en una de las personas miembros, cada una de las partes.

Si alguno de los centros sin RLPT, durante la vigencia del presente plan realiza elecciones sindicales, las personas elegidas designarán a las personas que pasarán a formar parte de la CSI.

Las personas que representan en estos momentos la CSI de los centros sin RLPT pondrán al día de la situación del plan, medidas y avances y cederán su puesto en la comisión de seguimiento a la nueva RLPT

Si aumenta el número de personas en representación de los trabajadores y trabajadoras que forman parte de la CSI, se elegirá el mismo número de personas que representan a la Asociación, buscando siempre la paridad, hasta el máximo establecido legalmente.

Todas las horas de reunión de la comisión de igualdad de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual.

Las reuniones se seguirán realizando de forma telemática para evitar gastos de desplazamientos y dietas.

El responsable de igualdad de la Asociación coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

Si en algún momento la Asociación cuenta con RLPT elegida según ley por los/as trabajadoras, las personas que forman parte de la actual Comisión en representación de la parte trabajadora, se reunirán con el Comité elegido, para traspasar y ceder su puesto a las personas elegidas representantes de la plantilla. Informarán del estado de las medidas (tanto la Asociación como la comisión sindicada).

FUNCIÓNES DE LA COMISIÓN

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función del avance de las medidas.
- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.
- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Asociación, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- La Asociación y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada (preaviso de 15 días a instancias de la persona responsable de igualdad en la Asociación), estén presentes o representados al menos una persona de los componentes de cada una de las partes. Las personas que no acudan sin justificación deberán aceptar las decisiones que se adopten en la reunión.
4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, por parte de la Asociación se levantará el acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.
5. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría de cada una de las partes de la Comisión. En caso de conflicto se acudiría a los organismos de resolución de conflictos en el ámbito laboral establecido en el ET.
6. Se realizará informes de seguimiento con carácter anual, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del plan.
7. Una vez firmado el plan, queda disuelta la CNI, en el momento que se constituye al CSI.



PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el **Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:**

- 
- 
- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
 - b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Asociación.
 - d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Asociación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - e) Cuando una resolución judicial condene a la Asociación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

1º Recogida y análisis de la información

Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento y evaluación

Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

3º Difusión y comunicación

Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la comisión negociadora y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

En Gandía a 4 de Octubre de 2022.



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Índice:

1. Compromiso
2. Declaración de principios.
3. Objetivos
4. Garantías
5. Ámbito de aplicación
6. Vigencia y revisión
7. Registro
8. Definiciones y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
9. Medidas preventivas
10. Medidas proactivas y procedimentales
11. Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima
12. Anexos

1. Compromiso

La **ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE NIÑOS Y ADOLESCENTES CON TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN E HIPERACTIVIDAD (AFNADAH)** la representación legal de las personas trabajadoras, conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas y especialmente su dignidad en el ámbito laboral y, teniendo la convicción de que la cultura y valores de la **Asociación** están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, se comprometen como partes firmantes a prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, conforme a los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos.

La consideración debida a la dignidad e intimidad, el honor de las personas y la igualdad de trato, se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores/as, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras se recoge en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, el convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores 2019-2020 y en el Convenio Colectivo de aplicación:

La **Asociación** y la representación legal de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, por lo que asumen el compromiso de dar a conocer el contenido del presente protocolo.

Asimismo, la **Asociación** está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso, **AFNADAH** implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 
1. **Medidas preventivas**, incluyendo la declaración de principios, la definición del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo. Así mismo, medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 2. **Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
 3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.



2. Declaración de principios

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetando su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, como los derivados de las conductas violentas y de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, la Asociación se compromete a garantizar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y

hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

- La Asociación velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la Asociación, cualesquiera que sea su forma de contratación laboral. También, resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Asociación. Así, la obligación de respetar lo dispuesto en el presente protocolo, se hará constar en los contratos suscritos con Asociación colaboradoras, para que éstas den a conocer el texto entre el personal destinatario que desempeñe tareas en las instalaciones.
- La Asociación fomentará y mantendrá un entorno laboral digno y libre de violencias por razón de sexo, comprometiéndose a promover la sensibilización, a través del desarrollo de acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, y la detección temprana de estas situaciones.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

3. Objetivos

- **Garantizar** la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.
- **Prevenir** y detectar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Actuar** y dar respuesta frente a posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

4. Garantías

El presente protocolo debe ajustar a las siguientes garantías:

- **Confidencialidad, sigilo y anonimato:** todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos alfanuméricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.
- **Protección de datos:** los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de

2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

- **Diligencia y celeridad:** el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.
- **Respeto y protección a las personas:** se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Garantías frente a la victimización secundaria:** se proporcionará la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y planteando las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- **Respeto a los derechos de las partes:** la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso. Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- **Prohibición de represalias y garantía de indemnidad:** se garantizará, que en el ámbito de la Asociación no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas y no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral:** se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales y retribuciones de la persona denunciante.

externas prestadoras de servicios con el objetivo de que cada una aplique y ejecute el respectivo procedimiento y tome las medidas preventivas y correctoras oportunas.

6. Vigencia y revisión

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de la **Asociación** (En defecto de plan de igualdad, se indicará el periodo de duración acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera; no debe ser superior a cuatro años). Realizando una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.



Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

- 
1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Asociación y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la Asociación, sus métodos de trabajo u organización.
 4. En caso de que una resolución judicial condene a la Asociación por discriminación por razón de sexo o sexual, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
 5. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad.

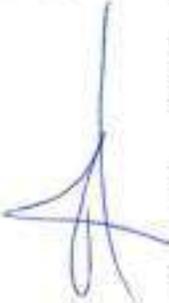
7. Registro

Tanto si la elaboración del protocolo se enmarca o no en la negociación del plan de igualdad, se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

8. Definiciones y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexos

8.1. Acoso sexual

Según el **art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.



El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que puedan ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se puedan considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).



A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

8.1.1. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

- **Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual:** Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- **Acoso sexual ambiental:** El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la Asociación, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

8.1.2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

- **Conductas verbales:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- **No verbales:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- **Físicas:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

8.2. Acoso por razón de sexo

Según el **art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

8.2.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

8.3. Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.

- **Denuncia no probada:** es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral.
- **Denuncia falsa:** es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que son **prácticamente inexistentes**.

9. Medidas preventivas

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la Asociación proporcionará:

- **Información y Sensibilización:** La Asociación realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la Asociación. Además, estará colgado en la web de la Asociación [HTTPS://AFNADAH-GANDIA.ORG/](https://afnadah-gandia.org/) y/o en la intranet.
- **Formación:** La Asociación se compromete a impartir la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

10. Medidas proactivas y procedimentales

10.1. Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

Se constituirá la **Comisión Instructora** para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, siendo el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de (Indicar el nombre de la Asociación) y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

Por parte de AFNADAH:

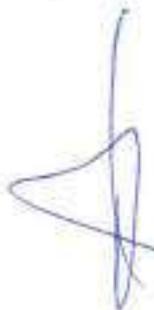
En representación de la Asociación

Encarna Lloret Peiró (Presidenta de la Asociación)

En representación de los trabajadores y trabajadoras, RLPT

Remedios Marti Sancho (Puesto Administrativa). Delegada de Personal.

Podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las personas representadas en la Comisión Instructora, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia y formación en materia prevención de acoso sexual y por razón de sexo.



La Comisión Instructora designará **una persona instructora** que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombrará a una persona de entre las representantes en la Comisión Instructora para la instrucción de cada caso que no podrá tener relación de parentesco o vinculación personal con la persona denunciada, la denunciante o la víctima.



Los gastos y recursos necesarios para garantizar el buen funcionamiento de la Comisión Instructora serán por cuenta de la Asociación.

10.2. Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las quejas o denuncias que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como quienes tengan conocimiento de las mismas, se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la queja/denuncia activa a una de estas conductas, así como se procederá a informar sobre todo el procedimiento establecido.

FASE I. QUEJA / DENUNCIA

La **queja/denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico (igualdad@afnadah-gandia.org) a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos.

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada, por la representación legal de las personas trabajadoras, o por una tercera persona al tener conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente. Una vez identificadas las partes, se asignará un código alfanumérico a cada una de ellas para garantizar el anonimato y la confidencialidad.

La denuncia deberá contener:

- 
- ✓ Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
 - ✓ Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
 - ✓ Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos. Identificación de posibles testigos.



Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

FASE II: INVESTIGACIÓN

Recibida la queja/denuncia se iniciará la fase de investigación.

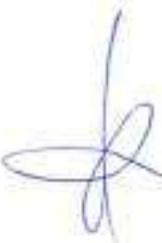
La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal con la **persona instructora** designada por la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración.

Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomar también su declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la **Comisión Instructora podrá proponer MEDIDAS CAUTELARES** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.



En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.



De las actuaciones practicadas y documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia en las actas que formarán parte del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración máxima estimada de esta fase de investigación será de **15 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

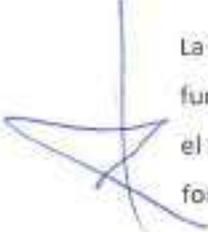
Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

FASE III: RESOLUCIÓN

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo para la emisión de dicho informe no podrá exceder de los **10 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.



La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. Medidas preventivas



La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas de manera inmediata en el plazo máximo de 48 horas, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

La Asociación adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

Listado medidas negociadas:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la Asociación.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un periodo de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Asociación.

IMPORTANTE:

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

12. Anexos

ANEXO I: MODELO DE QUEJA/ DENUNCIA

1. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras. Especificar

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

3. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos

Grupo/ categoría profesional o puesto

Centro de trabajo

Nombre de la Asociación

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible

5. Testigos y/o pruebas

En el caso de que hay testigos indicar nombre y apellidos

(Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno -indicar cuales)

6. Solicitud

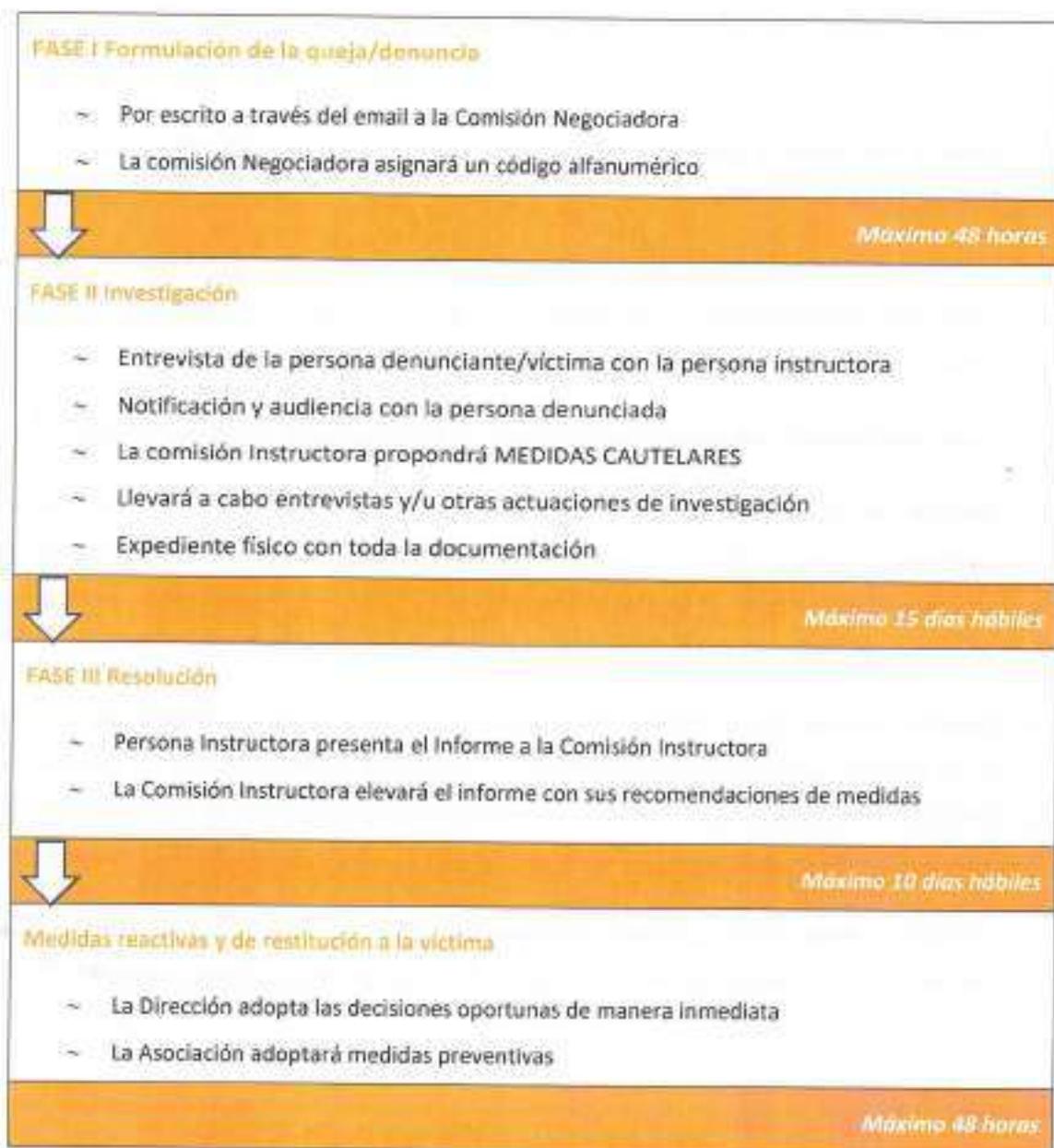
Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO II: PROCEDIMIENTO

La duración total del procedimiento no debe superar los 27 días hábiles



ANEXO III: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN CON LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✓ **Derecho a la reducción de la jornada laboral y la reordenación del tiempo de trabajo** (art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores/as).
- ✓ **Derecho a la movilidad geográfica**, con derecho de reserva de puesto de trabajo (art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores/as).
- ✓ **Derecho a la suspensión de la relación laboral** con reserva del puesto de trabajo (art. 45.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, relación con el art. 58, y art. 165 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Adicional Única del Real Decreto 1335/2005).
- ✓ **Derecho a la extinción del contrato** de trabajo (art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores/as).
- ✓ **Derecho a que las faltas de asistencia o puntualidad** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computen a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores/as y que sean consideradas justificadas a los efectos del despido disciplinario previsto en el art. 54.2.a del Estatuto de los Trabajadores/as.
- ✓ **Derecho a la declaración de nulidad** de la desviación extintiva del contrato de trabajo o del despido, en el supuesto que la trabajadora víctima de la violencia de género ejercitase los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral (art. 53.4.b y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores/as).
- ✓ **Derecho a la prestación de desempleo** derivada de la suspensión o extinción de la relación laboral por decisión de la trabajadora (arts. 165, 270 y 299 de la Ley General de la Seguridad Social).

ANEXO IV: ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADA/O?

1) **Solicitar información:**

- A mi Asociación sobre los procedimientos de actuación específicos.
- A la representación de las trabajadoras y trabajadores/as quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

2) **Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la Asociación**, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que exista en mi Asociación.

3) **Presentar una denuncia**, que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

ANEXO V: ¿DÓNDE PUEDO RECIBIR INFORMACIÓN O ASISTENCIA?

CENTRO MUJER 24 HORAS.

Teléfono de información gratuito 900580888 24 horas al día- 365 días al año.

Online: www.sinmaltrato.gva.es

Presencialmente, en los Centros Mujer de toda la Comunidad Valenciana.

CENTRO DE IGUALDAD Y MUJER

Dirección: Pl. Rei en Jaume, 6 Gandia

Tel 96 295 94 39

Email: servicioinfodonagandia@gmail.com

DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO VALENCIANO DE LAS MUJERES

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS

Dirección: C/ De la Democracia, 77 , Clutat Administrativa 9 d' Octubre, torre 3 46018 Valencia.

Teléfono: 961 247 589

E-mail: institutdelesdones@gva.es

URL: <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/inici>