

Subvencionado por:



I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Diciembre 2023 -

Diciembre 2027



entidad colaboradora:



Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



Índice

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO	7
4.1 Metodología de Investigación	7
4.2. Áreas de diagnóstico	9
4.3. Información básica de la empresa	10
4.4. Organigrama	11
4.5. Resultados del informe diagnóstico	12
4.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla	12
4.5.2 Auditoría retributiva	27
4.5.3 Análisis de igualdad por materias	42
4.5.4 Conclusiones del diagnóstico	66
5. PLAN DE IGUALDAD	71
5.1 Justificación jurídica	72
5.2 Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad ..	73
6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	75
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	101
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	102
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	104
10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	105
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	105
12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	106
BIBLIOGRAFÍA	107
ANEXOS	107

1. PRESENTACIÓN

ASODEMA es una entidad privada sin ánimo de lucro, inscrita el 27 de marzo de 1987 en el Registro General de Asociaciones de Castilla La Mancha con el número 1.913 y, en el Registro de Servicios Sociales de Castilla La Mancha con el número 2.951, declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior el 31 de Mayo de 2018.

El 2 de diciembre de 1.985 y por iniciativa de CARITAS, se comenzó con la realización de diversas actividades, a las cuales únicamente asistían chicas con discapacidad.

En junio de 1987 Caritas cede la gestión y funcionamiento de actividades, a la Asociación de Padres de Afectados que para tal efecto se creó. Y es a partir de entonces cuando comienza a funcionar como ASODEMA.

En Julio de 1999 se firma el primer Convenio de Colaboración entre la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y ASODEMA, para regular y financiar los tratamientos de Atención Temprana a niños y niñas de 0 a 6 años de edad.

En el año 2001 se crea el Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana, ampliándose los tratamientos con el de logopedia.

En julio de 2002 se firma el primer Convenio de Colaboración entre la Consejería de Bienestar Social de la J.C.C.M y ASODEMA, para la financiación de gastos de Personal y Mantenimiento del Centro Ocupacional, como programa de integración sociolaboral. Centro que hasta la fecha había funcionado como Taller Ocupacional.

En marzo de 2010 el convenio del Centro Ocupacional se amplía con el servicio de Centro de Día.

Hoy en día ASODEMA, gestiona:

Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana:

El principal objetivo de la Atención Temprana es que los niños y niñas que presentan trastornos en su desarrollo o tienen riesgo de padecerlos reciban, siguiendo un modelo que considere los aspectos biopsicosociales, todo aquello que desde la vertiente

preventiva y asistencial pueda potenciar su capacidad de desarrollo y de bienestar, posibilitando de la forma más completa posible su integración en el medio familiar, escolar y social, así como su autonomía personal.

A partir de esta propuesta de definición se resaltan los conceptos de globalidad, participación activa de la familia en el proceso de desarrollo del niño, interdisciplinariedad y la importancia de realizar la actuación sistemática y planificada desde las edades más tempranas.

Todo ello debe mantener como fin último alcanzar las mejores cotas de calidad de vida de las personas implicadas para, consecuentemente, facilitar su mayor grado de bienestar.

El Servicio de Atención Temprana de ASODEMA, se incorporó durante el año 2014 al proceso de transformación impulsado por FEAPS Confederación (En la actualidad Plena Inclusión España)

Modelo basado en ambientes naturales, que es en definitiva hacia donde queremos que se oriente la Atención Temprana, compuesto por cinco componentes:

1. Comprensión del modelo ecológico de familia.
2. Planificación de la intervención funcional.
3. Capacitación de la familia.
4. Prestación de apoyos.
5. Servicios individualizados con tutorización del caso.
6. Visitas efectivas al hogar.
7. Colaboración entre los diferentes profesionales encargados del cuidado infantil.

Los principios básicos que componen el modelo son:

1. Los y las profesionales influyen en las personas cuidadoras principales y éstas sobre los niños y las niñas.
2. Las niñas y los niños aprenden a lo largo del día.
3. Toda la intervención se produce entre las visitas de las personas profesionales.

Actualmente se atienden a 110 niños y niñas de edades comprendidas entre los 0 y 6 años.

Centro Ocupacional.

El Centro Ocupacional constituye un servicio social de atención a personas con discapacidad, mediante un equipamiento especializado de estancia diurna.

Tiene como finalidad proporcionar la habilitación ocupacional y el desarrollo personal y social, con el fin de conseguir el máximo nivel de desarrollo de las capacidades y habilidades personales y socio-laborales de sus personas usuarias, así como velar por la calidad de vida de la persona y su familia.

Los Centros Ocupacionales se han configurado como una de las principales opciones formativas, ocupacionales y laborales para las personas con discapacidad intelectual y sin lugar a dudas han permitido dar un salto cualitativo en la concepción de las personas con discapacidad intelectual en su futuro rol de trabajador.

Entendemos por actividad ocupacional el conjunto de actividades, tareas o labores que son realizadas por personas con discapacidad intelectual, de acuerdo a sus condiciones individuales, bajo la orientación de profesionales del Centro y que, sin participar propiamente de la dinámica del mercado económico, están encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios.

Centro de Día.

El Centro de Día ASODEMA es un recurso social dirigido a prestar atención especializada a personas mayores de 18 años cuyo grado de discapacidad intelectual hace necesario un nivel de apoyos extenso o generalizado que, por diferentes circunstancias como la falta de recursos laborales, educativos, o sociales, tienen dificultades para desarrollar una vida normalizada en su entorno, con la misma igualdad de oportunidades que la mayoría de los miembros de su comunidad. Para tal efecto, y con el fin de dar respuesta a las necesidades de normalización e inclusión, nuestra intervención está orientada hacia la facilitación del acceso y uso de los recursos sociales, educativos y laborales de nuestra comunidad, teniendo como referente principal el respeto e impulso de los derechos de las personas con discapacidad.

Actualmente se atienden a 13 personas usuarias a partir de 21 años de edad, con un alto grado de dependencia.

Otros servicios del Centro Ocupacional y de Día:

- Comedor y transporte.
- Hidroterapia en Piscina Cubierta.
- Gimnasia de mantenimiento.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de **ASODEMA**, según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante la participación de la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad, y la representación legal de la empresa (**ANEXO I**).

La comisión negociadora se constituyó el 13 de noviembre de 2023. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. La aprobación del I Plan de Igualdad se realizó el 11 de diciembre de 2023.

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de la entidad.

El ámbito territorial o geográfico se establece para el centro de trabajo ubicado en la ciudad de Madridejos (Toledo).

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde **diciembre de 2023 hasta diciembre de 2027**. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

4.1 Metodología de Investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Entidad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en la entidad son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde septiembre a octubre de 2023.



Subvencionado por:



- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2022 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de octubre a noviembre de 2023.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de noviembre a diciembre de 2023.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

4.2. Áreas de diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

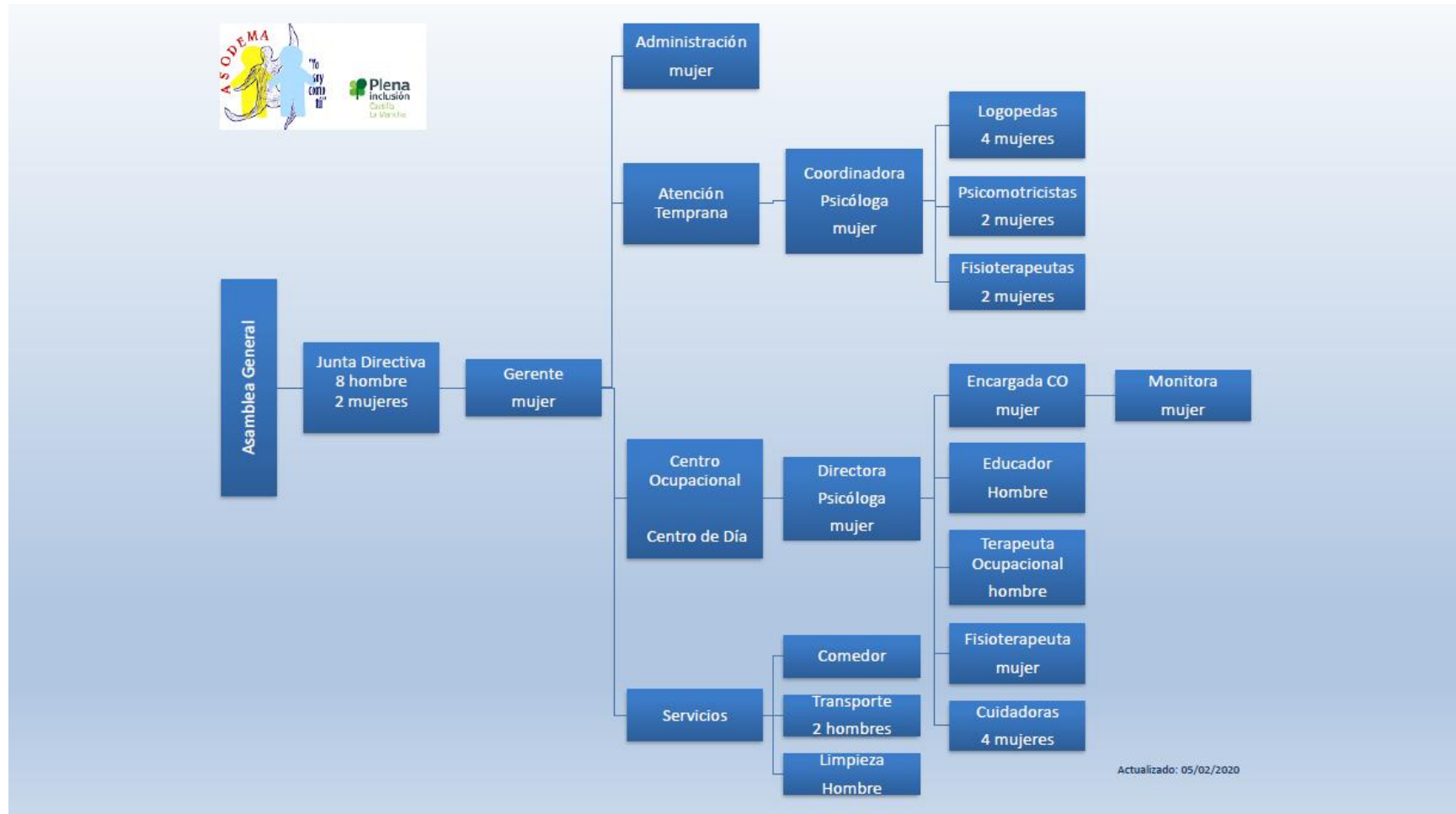
Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL

4.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASODEMA					
NIF	G-45063823					
Domicilio social	CAMINO VIEJO DE TEMBLEQUE S/N					
Forma jurídica	ENTIDAD PRIVADA SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año de constitución	1987					
Responsable de la Entidad						
Nombre	MARIANO PRIVADO MORA					
Cargo	PRESIDENTE					
Telf.	638918604					
e-mail	asodema@asodema.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	YOLANDA CUELLAR AVILA					
Cargo	GERENTE					
Telf.	616203421					
e-mail	gerencia@asodema.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Atención a personas con discapacidad intelectual					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madridejos y comarca.					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL (2022)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	20	Hombres	4	Total	24
Centros de trabajo	Centro Ocupacional y de Día y Centro Atención Temprana.					
Facturación anual de 2022 (€)	588.604,63 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	NO					



4.4. Organigrama



Actualizado: 05/02/2020

4.5. Resultados del informe diagnóstico

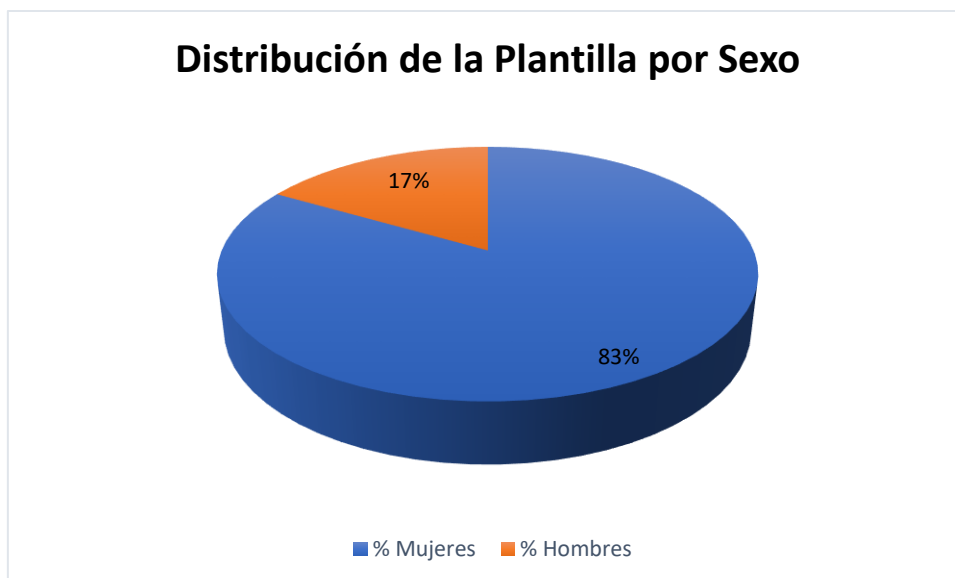
A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

4.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

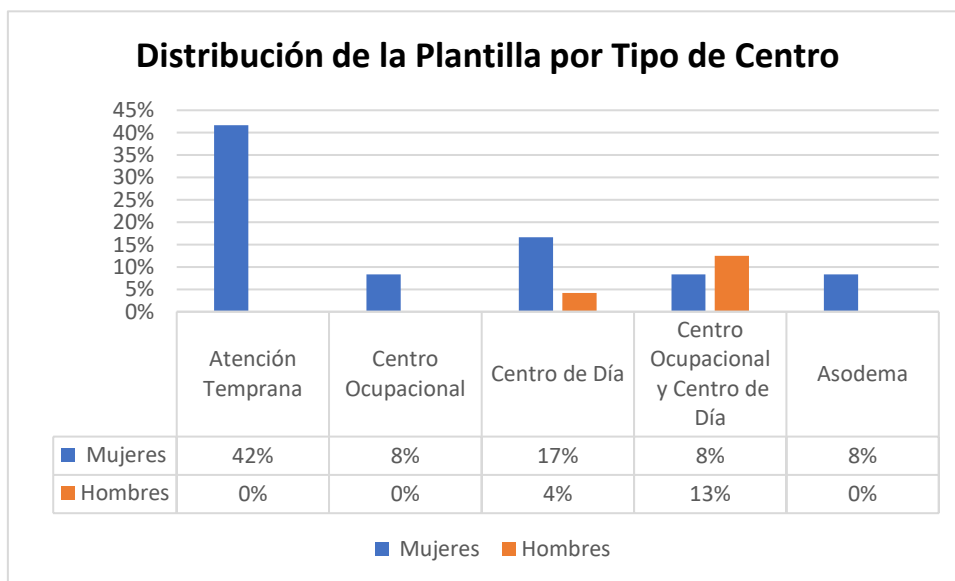
En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2022, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2022 con un total de 24 personas: 20 mujeres (83%) y 4 hombres (17%).



Como podemos observar, la plantilla está feminizada y, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

Según la distribución de la plantilla por Centro de Trabajo, la plantilla ha contado con 10 personas en el Centro de Atención Temprana, todas mujeres (42%); con 2 personas en el Centro Ocupacional, ambas mujeres (8%); con 5 personas en el Centro de Día, 4 mujeres (17%) y 1 hombre (4%); con 5 personas que trabajan tanto en el Centro de Ocupacional como en el Centro de Día, 2 mujeres (8%) y 3 hombres (13%) y, por último, en la sede de ASODEMA, encontramos a 2 mujeres (8%).

Centro	Mujeres	Hombres	Total general
Centro de Atención Temprana	10	0	10
Centro Ocupacional	2	0	2
Centro de Día	4	1	5
Centro Ocupacional y Centro de Día	2	3	5
Sede ASODEMA	2	0	2
Total general	20	4	24



De este modo, existe un desequilibrio en la plantilla, al haber mayor número de mujeres que hombres, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40-60% como se indicaba anteriormente.

Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en el sector de la atención de manera integral de las personas con discapacidad, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones. El reflejo de la plantilla es una muestra de los

roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

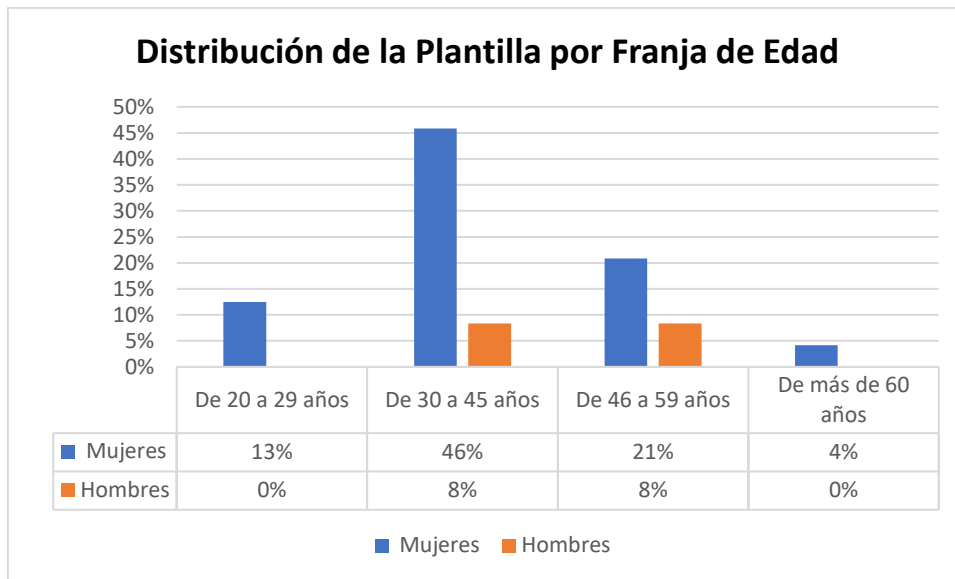
ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

Según los datos proporcionados, respecto a la diversidad de la plantilla, no hay personas de origen extranjero y personas con diversidad funcional en la plantilla de la Entidad.

ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

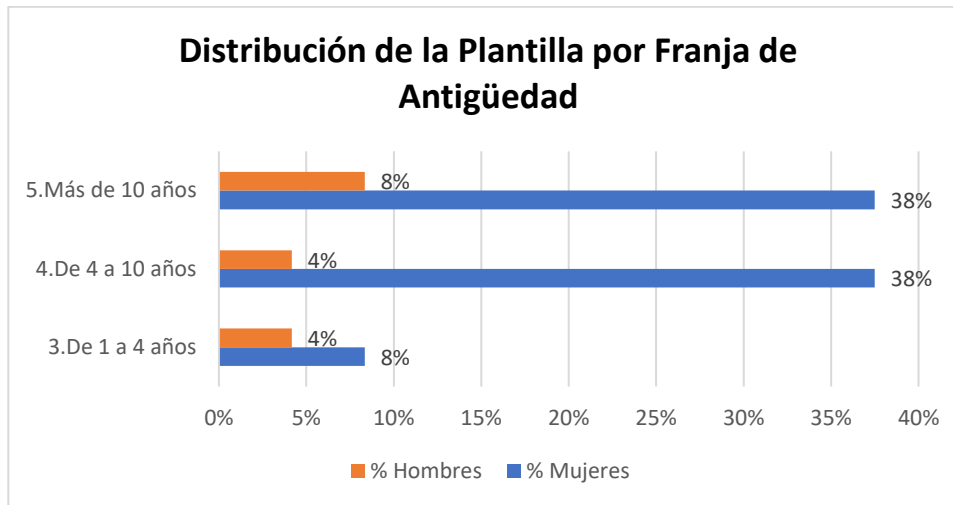
Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 29 años	3	0	3
De 30 a 45 años	11	2	13
De 46 a 59 años	5	2	7
De más de 60 años	1	0	1
Total general	20	4	24



Los grupos de edad donde más personal se concentra es la franja de 30 a 45 años, con un 46% de mujeres y un 8% de hombres del total de la plantilla, 11 mujeres y 2 hombres. Después nos encontramos en la franja de edad de 46 a 59 años ocupada por un 21% de mujeres y un 8% de hombres del total de la plantilla, 5 mujeres y 2 hombres. A continuación, encontramos la franja de 20 a 29 años, con sólo un 13% de mujeres, 3 mujeres. Por último, la franja de más de 60 años, compuesta por un 4% de mujeres, sólo 1 mujer. Observando los datos, podemos ver que se prioriza la franja de edad de 30 a 45 años para los puestos de trabajo para la entidad.

En un análisis por sexo encontramos que hay más presencia de mujeres que de hombres en casi todas las franjas de edad, debido a que como hemos comentado anteriormente, los roles y las funciones que desempeña el personal de la plantilla se han asignado tradicionalmente a las mujeres en la sociedad patriarcal en la que vivimos. Por tanto, encontramos diferencias significativas y cuantitativas en cuanto a la distribución por sexo y edad.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

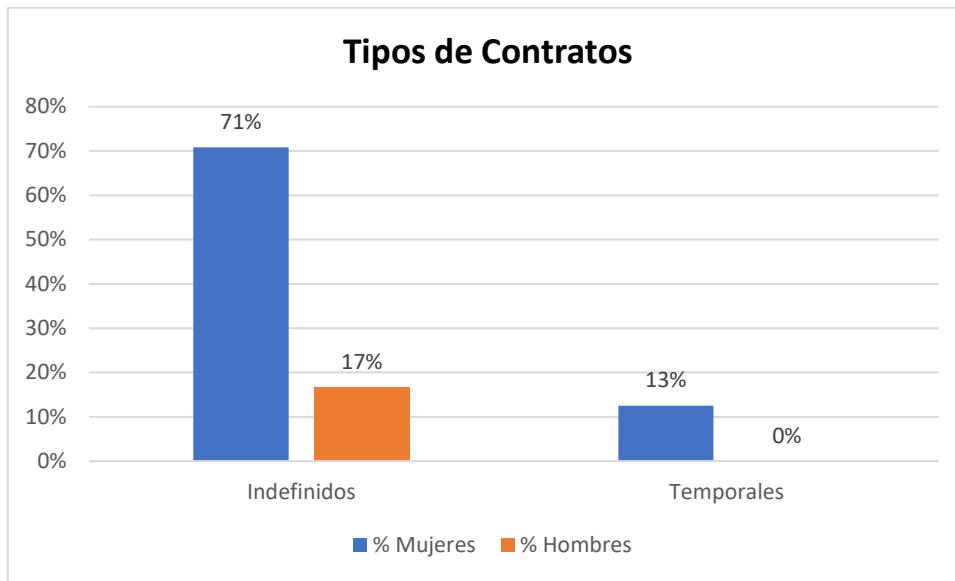


Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla es en la franja de más de 10 años, formada por un 38% de mujeres y un 8% de hombres sobre el total de la plantilla, 11 mujeres y 2 hombres. A continuación, en la franja de edad de 4 a 10 años, encontramos un 38% de mujeres también, y un 4% de hombres, 10 mujeres y 1 hombre. Por último, encontramos la franja de 1 a 4 años, con un 8% de mujeres y un 4% de hombres, 2 mujeres y 1 hombre.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

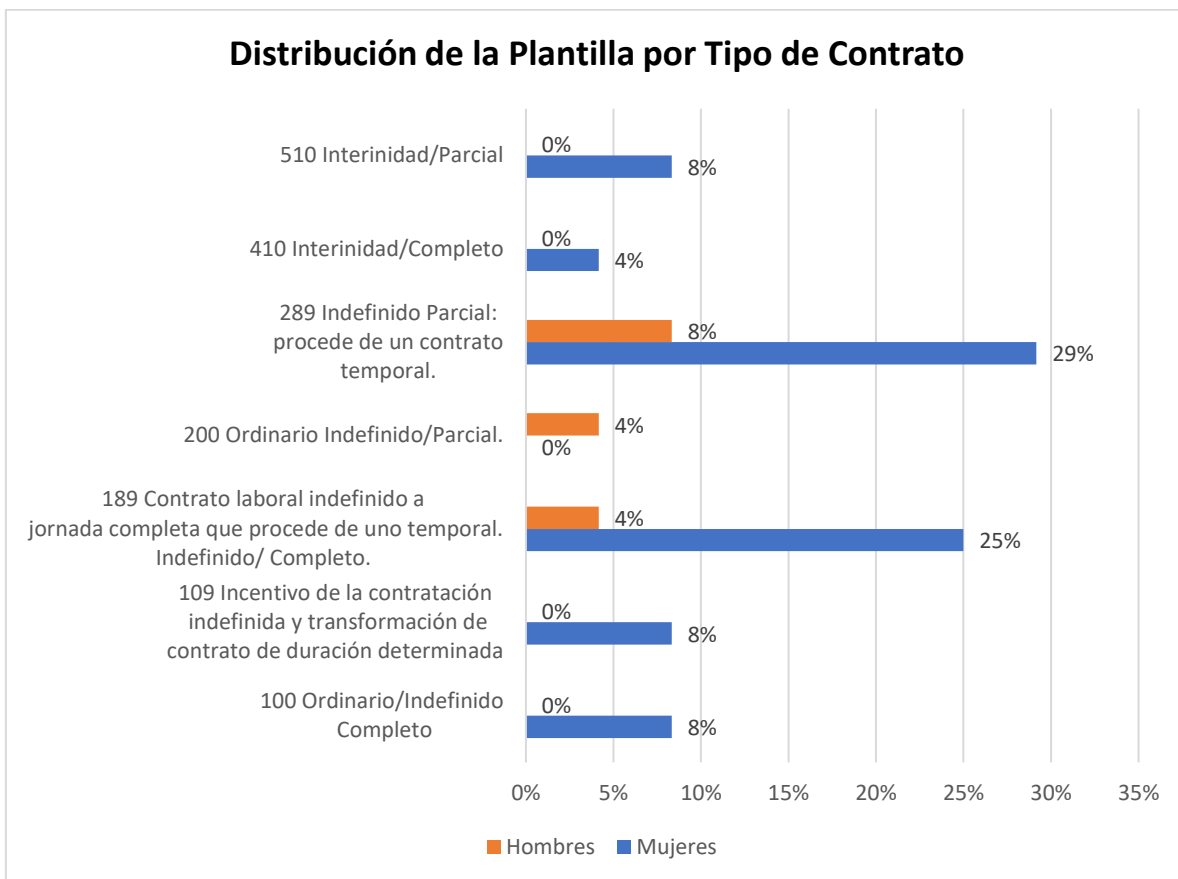
Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	17	4	21
Temporales	3	0	3
Total general	20	4	24

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, un 71% de mujeres y un 17% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos indefinidos (17 mujeres y 4 hombres). Y sólo un 13% de mujeres tienen contratos temporales (3 mujeres). Como hemos comentado en los anteriores apartados, no puede haber paridad en las cifras porque la plantilla está feminizada.



A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
100 Ordinario/Indefinido Completo	2	0	2
109 Incentivo de la contratación indefinida y transformación de contrato de duración determinada	2	0	2
189 Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal. Indefinido/Completo.	6	1	7
200 Ordinario Indefinido/Parcial.	0	1	1
289 Indefinido Parcial: procede de un contrato temporal.	7	2	9
410 Interinidad/Completo	1	0	1
510 Interinidad/Parcial	2	0	2
Total general	20	4	24

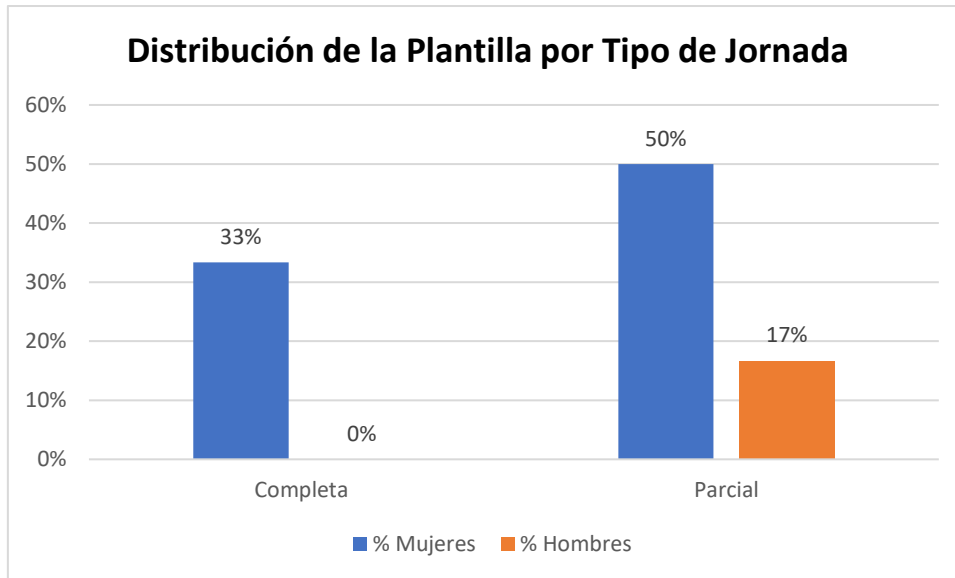


Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 289 Indefinido Parcial: procede de un contrato temporal., con un 29% de mujeres y un 8% de hombres sobre el total de la plantilla, en concreto 7 mujeres y 2 hombres. El segundo tipo de contrato con más personal es el 189 Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal. Indefinido/ Completo, el cual está formado sólo por un 25% de mujeres y un 4% de hombres sobre el total de la plantilla, específicamente, por 6 mujeres y 1 hombre.

Seguidamente, los tipos de contrato con mayor número de personal son el 100 Ordinario/Indefinido Completo, el 109 Incentivo de la contratación indefinida y transformación de contrato de duración determinada y, el 510 Interinidad/Parcial, formados con 2 mujeres en cada uno de ellos.

Finalmente, los tipos de contratos 200 Ordinario Indefinido/Parcial y, 410 Interinidad/Completo, están formados, el primero por 1 hombre y, el segundo, por 1 mujer.

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente gráfica:

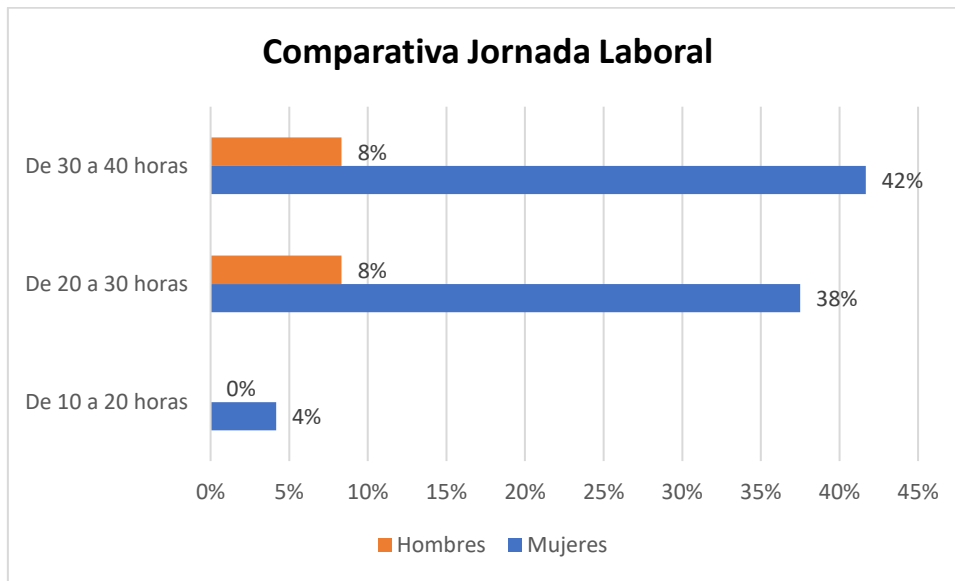


En la entidad, el 33% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 67% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, es evidente que no hay paridad en las cifras por los motivos anteriormente comentados, habiendo un 33% de mujeres sobre el total de la plantilla, en concreto 8 mujeres, en jornada completa y, un 50% de mujeres y un 17% de hombres, en la jornada parcial, 12 mujeres y 4 hombres.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
De 10 a 20 horas	1	0	1
De 20 a 30 horas	9	2	11
De 30 a 40 horas	10	2	12
Total general	20	4	24



Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada completa, de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 42% de mujeres y un 8% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 10 mujeres y por 2 hombres. La jornada de 20 a 30 horas semanales, está compuesta por un 38% de mujeres y un 8% de hombres, en concreto, por 9 mujeres y 2 hombres. Por último, la jornada de 10 a 20 horas semanales, está formada sólo por 1 mujer.

Es cierto, que se trata de una plantilla donde hay más mujeres que hombres por los roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres y el contexto anteriormente explicado. La plantilla que realiza jornada completa tiene más estabilidad. No obstante, no debemos olvidar que hay que tener en cuenta, si las personas que ocupan jornadas reducidas son por motivos de conciliación o no, etc. Estas jornadas reducidas provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado encontrando a 6 mujeres. Seguidamente, con Diplomatura encontramos a 7 mujeres y 1 hombre. Respecto a F.P.I./C.F. Grado Superior, encontramos a 4 mujeres y 1 hombre. En

referencia a F.P.I./C.F. Grado Medio encontramos a 2 mujeres (el nivel más representado). Por último, con Estudios Primarios encontramos a 1 mujer y a 2 hombres.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
Estudios primarios	1	2	3
F.P. I / C.F. Grado Medio	2	0	2
F.P. II / C.F. Grado Superior	4	1	5
Diplomatura	7	1	8
Licenciatura / Grado	6	0	6
Total general	20	4	24

En general, se observa mayor nivel formativo superior, en concreto, en el nivel de Licenciatura/Grado y Diplomatura.

El nivel de estudios con mayor cantidad de personal es el de Diplomatura, con un total de 8 personas, 7 mujeres y 1 hombre.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

En este apartado debemos reflejar, tal y como muestra el organigrama de la entidad de la página 11, que la misma está formada según los datos aportados del año 2022, en primer lugar, por la Asamblea General. A continuación, por la Junta Directiva, la cual está formada por 8 hombres y 2 mujeres. Seguidamente, encontramos la Gerencia, la cual es asumida por una mujer y es la figura con más responsabilidad de la entidad. Por último, se encuentran la Coordinación de Atención Temprana y, la Dirección del Centro Ocupacional y del Centro de Día, ambas mujeres.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es “Logopeda”, ocupado por 5 mujeres. A continuación, le sigue el puesto de “Cuidador/a”, ocupado por 4 mujeres.

Los puestos ocupados por el sexo femenino de manera unipersonal son:

- Administrativo/a.
- Psicólogo/a – Coordinación.
- Psicóloga – Dirección.

- Encargado/a.
- Monitor/a Taller Jardinería.
- Gerencia.

Los puestos ocupados por el sexo masculino de manera unipersonal son:

- Conductor/a - Limpieza.
- Conductor/a.
- Monitor/a Educador/a.
- Terapeuta Ocupacional.

Los puestos ocupados sólo por mujeres son:

- Administrativo/a.
- Psicólogo/a – Coordinación.
- Psicóloga – Dirección.
- Encargado/a.
- Monitor/a Taller Jardinería.
- Gerencia.
- Cuidador/a.
- Logopeda.
- Fisioterapeuta.
- Psicomotricista.

Los puestos ocupados sólo por hombres son:

- Conductor/a - Limpieza.
- Conductor/a.
- Monitor/a Educador/a.
- Terapeuta Ocupacional.

No existen puestos de composición mixta.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Administrativo/a	1	0	1
Conductor/a - Limpieza	0	1	1
Conductor/a	0	1	1
Cuidador/a	4	0	4
Psicólogo/a - Coordinación	1	0	1
Psicóloga - Dirección	1	0	1

Logopeda	5	0	5
Fisioterapeuta	3	0	3
Encargado/a	1	0	1
Monitor/a Educador/a	0	1	1
Monitor/a Taller Jardinería	1	0	1
Gerencia	1	0	1
Terapeuta Ocupacional	0	1	1
Psicomotricista	2	0	2
Total general	20	4	24

En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a dar el servicio de la atención de manera integral de las personas con discapacidad. Por tanto, se trata de un sector muy feminizado, donde encontramos una clara segregación horizontal, donde se concentran más mujeres que hombres en este caso y sector de actividad.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, los puestos de Gerencia, Coordinación y Dirección son asumidos por mujeres.

Según los datos aportados por la entidad, como hemos mencionado anteriormente, la Junta Directiva estaba formada por 8 hombres y 2 mujeres. Por tanto, tampoco se encuentra equilibrada.

NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Administrativo/a	1	0	1
F.P. II / C.F. Grado Superior			
Conductor/a - Limpieza	0	1	1
Estudios primarios			
Conductor/a	0	1	1
Estudios Primarios			
Cuidador/a	4	0	4
F.P. II / C.F. Grado Superior / F.P. I / C.F. Grado Medio / Estudios primarios			

Psicólogo/a - Coordinación	1	0	1
Licenciatura o Grado			
Psicóloga - Dirección	1	0	1
Licenciatura o Grado			
Logopeda	5	0	5
Licenciatura o Grado / Diplomatura			
Fisioterapeuta	3	0	3
Licenciatura o Grado / Diplomatura			
Encargado/a	1	0	1
F.P. II / C.F. Grado Superior			
Monitor/a Educador/a	0	1	1
F.P. II / C.F. Grado Superior			
Monitor/a Taller Jardinería	1	0	1
F.P. II / C.F. Grado Superior			
Gerencia	1	0	1
Diplomatura			
Terapeuta Ocupacional	0	1	1
Licenciatura o Grado / Diplomatura			
Psicomotricista	2	0	2
Licenciatura o Grado / Diplomatura			
Total general	20	4	24

En este caso, no se puede observar si hay equilibrio en el nivel formativo de mujeres y hombres en los puestos que ocupan con mismas responsabilidades, funciones e igual valor, ya que como hemos comentado anteriormente, no existen puestos mixtos. Todos los puestos están ocupados por mujeres o por hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Seguidamente se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. En otras palabras, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Administrativo/a	1	0	1 hijo/a
Conductor/a - Limpieza	0	1	1 hijo/a
Conductor/a	0	1	
Cuidador/a	4	0	2 mujeres 1 hijos/a
Psicólogo/a - Coordinación	1	0	
Psicóloga - Dirección	1	0	1 hijo/a
Logopeda	5	0	1 mujer 2 hijos/as / 1 mujer 3 hijos/as
Fisioterapeuta	3	0	
Encargado/a	1	0	
Monitor/a Educador/a	0	1	
Monitor/a Taller Jardinería	1	0	2 hijos/as
Gerencia	1	0	1 hijos/a
Terapeuta Ocupacional	0	1	
Psicomotricista	2	0	1 mujer 2 hijos/as
Total general	20	4	24
Total plantilla con hijos/as menores de 12 años	10	0	10
N.º Total de hijos/as menores	14 hijos/as	0 hijos/as	14 hijos/as

Como podemos observar, un total de 10 mujeres de la plantilla, tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo.

Las mujeres que tienen hijos/as menores de 12 años, se encuentran en las franjas de edad entre 30 y 45 años y, 46 a 49 años. El resto de plantilla dentro de estas franjas no tiene hijos/as menores de 12 años, puede que tengan descendientes mayores de 12 años o no tengan. El personal más joven de la plantilla, que tiene entre 20 a 29 años, no tiene hijos/as menores de 12 años, pero puede que con el transcurso del tiempo se vayan igualando las responsabilidades familiares.

Según los datos aportados por la entidad, sólo 1 mujer de la plantilla tiene 1 hijo/a con discapacidad. El resto de plantilla no tiene hijos/as con discapacidad, ni personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia), y no se observa desequilibrio en este sentido.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2018	1	0	1
2019	6	0	6
2020	0	1	1
2021	1	0	1
2022	1	0	1
Total general	9	1	10

En 2018 se produjo la incorporación de 1 mujer. En 2019, se produjeron un total de 6 incorporaciones en la empresa, todas fueron mujeres. En 2020, se produjo la incorporación de 1 hombre. En 2021 sólo se produjo la incorporación de 1 mujer. Por último, 2022 se produjo sólo la incorporación de 1 mujer.

Según los datos aportados por la entidad, únicamente ha habido 1 baja en la entidad a lo largo del año 2022, la cual ha sido de 1 mujer por fin de contrato de interinidad.

4.5.2 Auditoría retributiva

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2022

1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

Razón social y NIF	ASODEMA G45063823
Sector/Actividad	
Plantilla (nº hombres y mujeres)	24 personas: - 20 mujeres - 4 hombres
Convenio Colectivo de aplicación	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Noviembre 2023
Datos del informe	Año 2022

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy

especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó el 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 que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos reales decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son 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* (en adelante, RD 901/2020) y el REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* (en adelante, RD 902/2020).

3. OBJETIVOS

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD 902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del I Plan de Igualdad para el período comprendido entre 2023 y 2027.

4. FASES Y METODOLOGÍA

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva en la asociación y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

Así pues, para la realización de la presente auditoría se han seguido las siguientes fases:

- a. Análisis de la situación retributiva de la entidad desde una perspectiva de género.
- b. Revisión de las causas de desigualdad y elaboración de un plan de actuación.
- c. Redacción del informe de auditoría.

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de ASODEMA, sitas C/ Camino Viejo de Tembleque, S/N, Madrillejos (Toledo), y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

En definitiva, en el marco de lo dispuesto en el RD 902/2020 la entidad procede a auditar su registro retributivo a los efectos de incluirlo en el diagnóstico para la adaptación de su plan de igualdad al RD 901/2020.

A estos efectos, la presente auditoría refleja los aspectos más relevantes que permiten determinar la situación de la entidad respecto al cumplimiento del principio de igualdad en materia de retribuciones desde una perspectiva de género y, por tanto, la atención a las obligaciones y deberes impuestos en la LO 3/2007 y normativa reglamentaria de desarrollo.

El desarrollo del presente dictamen y, muy especialmente, las conclusiones del mismo, quedan supeditadas a la información y documentación proporcionadas por la entidad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la entidad y sobre el sistema retributivo de la misma.

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Análisis del sector de actividad.

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: Atención de manera integral de las personas con discapacidad.
- El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en los siguientes centros de trabajo:

Centro	Mujeres	Hombres	Total general
Centro de Atención Temprana	10	0	10
Centro Ocupacional	2	0	2
Centro de Día	4	1	5
Centro Ocupacional y Centro de Día	2	3	5
Sede ASODEMA	2	0	2
Total general	20	4	24

- A lo largo del año 2022 el total de la plantilla ha sido de 24 personas, estando distribuida en 20 mujeres (83%) y 4 hombres (17%), encontrando una clara diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60% -40% de representatividad, debido a que la plantilla está feminizada. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, como hemos comentado en anteriores ocasiones, que la entidad desempeña su labor en el sector de la atención de manera integral a las personas con discapacidad, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones reproduciendo los roles de género contruidos en nuestra sociedad patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los

hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, puede que a la entidad reciba más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres.

- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de 1,37% y una mediana de 9,10%, no existiendo por ello brecha salarial en la entidad.
- Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 4 personas, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

El sistema retributivo está basado en el convenio de aplicación de la entidad *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo, donde se contemplan únicamente los complementos establecidos en el convenio (salario base y complementos salariales). No encontrándose por ello diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.

No se ha podido comparar ningún puesto, para analizar si existe brecha salarial entre ellos, ya que todos los puestos están ocupados o bien por mujeres, o bien por hombres.

Por tanto, no existen puestos mixtos en la entidad, encontrándose los puestos de Conductor/a-Limpieza, Conductor/a, Monitor/a Educador/a y, Terapeuta Ocupacional masculinizados.

El resto de los puestos de trabajo se encuentran ocupados sólo por mujeres, no pudiéndose realizar, por tanto, el análisis en cuanto a brechas salariales desagregado por sexos.

7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la entidad, se ha tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional, los factores acorde a la nueva herramienta del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad publicada con fecha de 13 de abril de 2022, la cual se ha utilizado para proceder al análisis y valoración de todos los puestos que conforman la entidad.

Esta valoración se ha extraído a través de lo reflejado y descrito en las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo aportados por la entidad y bajo su responsabilidad de que los mismos son manifiestamente verdaderos.

En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas.
- B) Condiciones Educativas.
- C) Condiciones Profesionales y de Formación.
- D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.



Subvencionado por:



Los puestos analizados han sido:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	Terapeuta Ocupacional	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Social	Social	ASODEMA	GERENCIA
2	Administrativo/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Administración	Administración	ASODEMA	GERENCIA
3	Conductor/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Transporte	Transporte	ASODEMA	GERENCIA
4	Coordinación	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Coordinación	Coordinación	ASODEMA	GERENCIA
5	Cuidador/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Salud	Salud	ASODEMA	GERENCIA
6	Psicólogo/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Salud Mental	Salud Mental	ASODEMA	GERENCIA
7	Educador/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Educación/Social	Educación/Social	ASODEMA	GERENCIA
8	Encargado/a Taller	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Taller	Taller	ASODEMA	GERENCIA
9	Fisioterapeuta	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Salud	Salud	ASODEMA	GERENCIA
10	Gerencia	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Gerencia	Gerencia	ASODEMA	GERENCIA
11	Limpieza	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Limpieza	Limpieza	ASODEMA	GERENCIA
12	Logopeda	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Educación/Social	Educación/Social	ASODEMA	GERENCIA



Subvencionado por:

13	Psicomotricista	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Salud	Salud	ASODEMA	GERENCIA
14	Técnico/a Taller	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Taller	Taller	ASODEMA	GERENCIA
15	Dirección	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Dirección	Dirección	ASODEMA	GERENCIA

Los puestos de Gerencia y Dirección, los cuales son de mayor responsabilidad, están ocupados por mujeres.

La misma mujer que ocupa el puesto de Dirección, ocupa también 1 puesto de Psicólogo/a y el puesto de Coordinación.

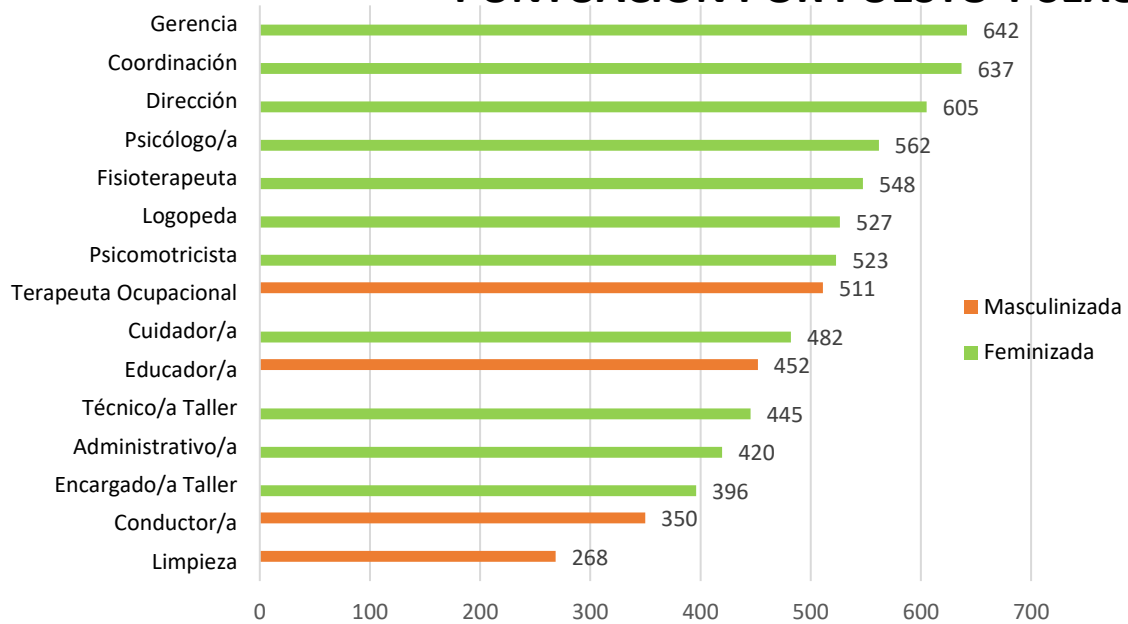
Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Coordinación(637)
	Psicólogo/a(562)
	Gerencia(642)
	Dirección(605)
Agrupación 6	Terapeuta Ocupacional(511)
	Fisioterapeuta(548)
	Logopeda(527)
	Psicomotricista(523)
Agrupación 5	Administrativo/a(420)
	Cuidador/a(482)
	Educador/a(452)
	Técnico/a Taller(445)
Agrupación 4	Conductor/a(350)
	Encargado/a Taller(396)
Agrupación 3	Limpieza(268)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en 5 agrupaciones o niveles:

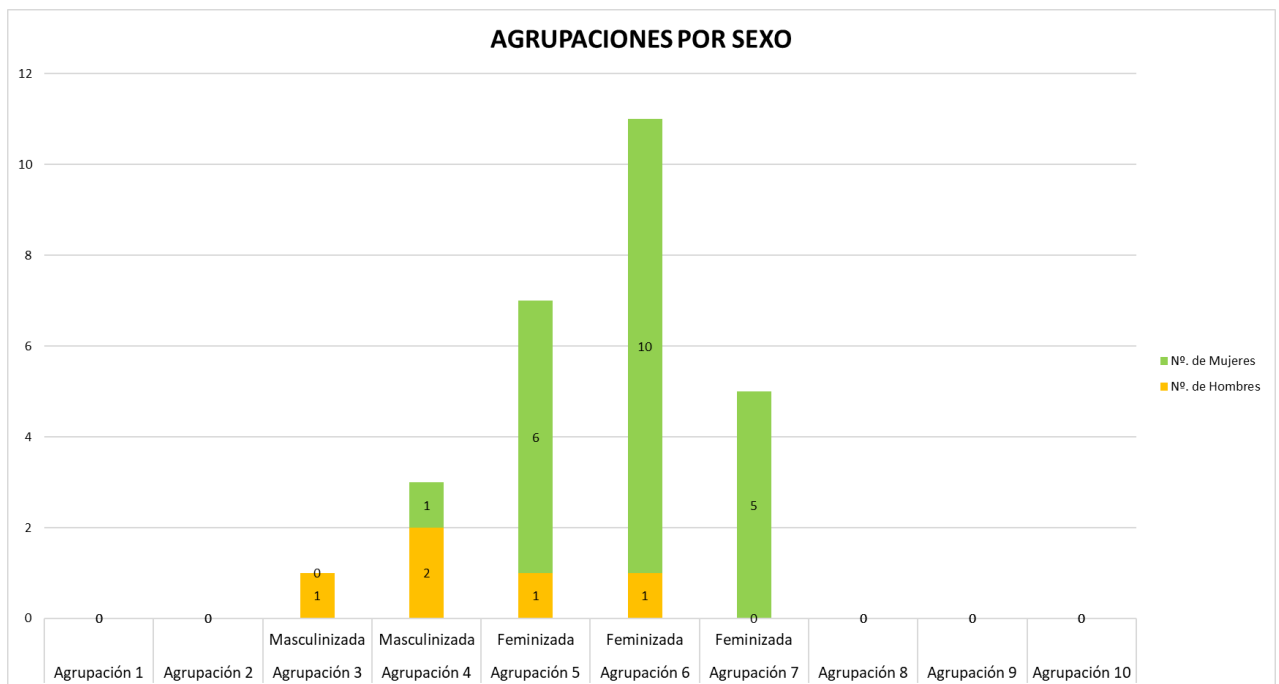
- **Agrupación 7:** formada por las personas que ocupan el puesto de Coordinación, ocupado por 1 mujer, el puesto de Psicólogo/a ocupado por 2 mujeres, una de ellas ocupa también el cargo de Coordinación y Dirección y, el puesto de Gerencia, ocupado por 1 mujer también.
- **Agrupación 6:** formada por los puestos de Logopeda, ocupado por 5 mujeres, de Terapeuta Ocupacional, ocupado por 1 hombre, Fisioterapeuta, ocupado por 3 mujeres y, Psicomotricista, ocupado por 2 mujeres.
- **Agrupación 5:** formada por los puestos de Administrativo/a, ocupado por 1 mujer, Cuidador/a, ocupado por 4 mujeres, Educador/a, ocupado por 1 hombre, y de Técnico/a de Taller, ocupado por la 1 mujer.
- **Agrupación 4:** formada por los puestos de Conductor/a, ocupado por 2 hombres, uno, y encargado/a de Taller, ocupado por 1 mujer.
- **Agrupación 3:** formada por el puesto de Limpieza, ocupado por 1 de los hombres que ocupa 1 puesto de Conductor/a también.

Los puestos de Conductor/a, Limpieza y, Terapeuta Ocupacional están masculinizados al estar formado sólo por 1 hombre cada uno de ellos. El resto de los diferentes puestos de la plantilla están ocupados por mujeres, y por tal motivo están feminizados. Por tanto, no existen puestos equilibrados en la plantilla.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



AGRUPACIONES POR SEXO



Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Terapeuta Ocupacional		1	Masculinizada
Administrativo/a	1		Feminizada
Conductor/a		2	Masculinizada
Coordinación	1		Feminizada
Cuidador/a	4		Feminizada
Psicólogo/a	2		Feminizada
Educador/a		1	Masculinizada
Encargado/a Taller	1		Feminizada
Fisioterapeuta	3		Feminizada
Gerencia	1		Feminizada
Limpieza		1	Masculinizada
Logopeda	5		Feminizada
Psicomotricista	2		Feminizada
Técnico/a Taller	1		Feminizada
Dirección	1		Feminizada

Con respecto al análisis de los datos desglosados por factores y sexo en base a la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad, se puede apreciar:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de las mujeres dado que los puestos de Gerencia y Dirección de la entidad están ocupados por una mujeres.

B) Condiciones Educativas.

A nivel de condiciones educativas los datos están totalmente equiparados entre ambos sexos.

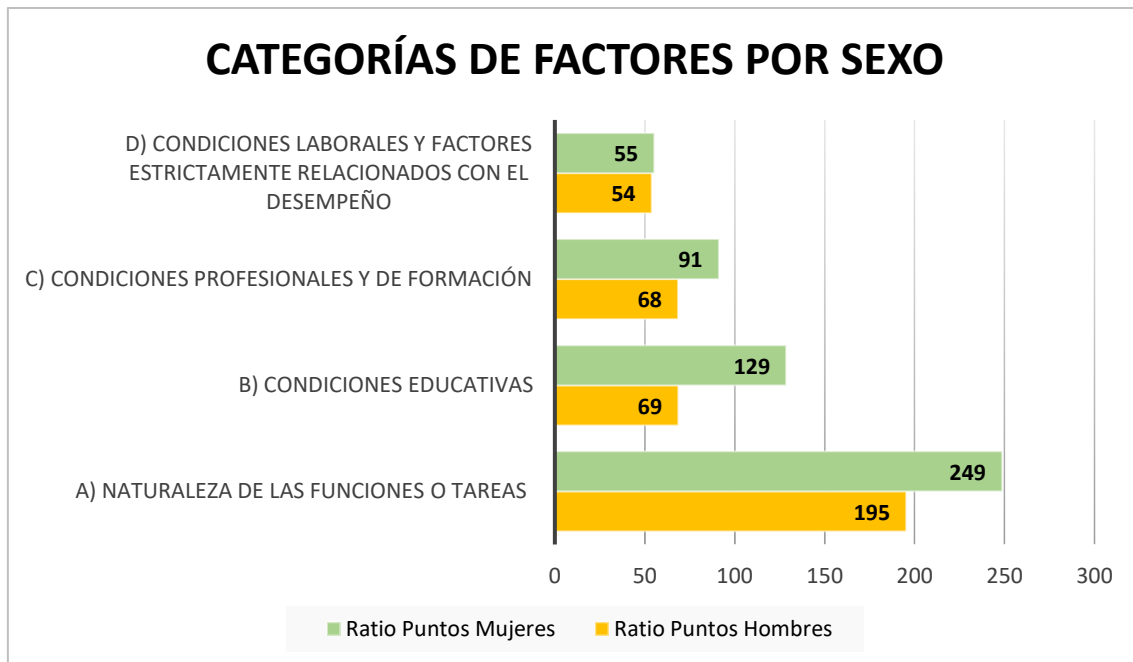
C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos. Los puestos de Psicólogo/a, Logopeda, Dirección, Gerencia, Coordinación, Psicomotricista, Terapeuta Ocupacional, y Fisioterapeuta cuentan con Licenciatura, Diplomatura o Grado. Los puestos de Administrativo/a, Cuidador/a, Encargado/a Taller

y, Técnico/a de Taller, cuentan con un Grado Medio o Superior de Formación Profesional. Por último, los puestos de Conductor/a y Limpieza cuentan con Estudios Primarios.

D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar como la diferencia entre ambos sexos es mínima puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros. No obstante, donde puede haber más diferencia es respecto en las condiciones psicosociales, donde afecta más las mujeres que a los hombres de la entidad ya que la plantilla está formada en su mayoría por mujeres.



8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

A) Visión general

La brecha salarial general de la empresa es de una media de 1,37% y una mediana de -9,10% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 4 personas, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por ésta. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

B) Análisis de las Brechas

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad ASODEMA.

9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de la entidad es en mayoría femenina puesto que, del total de 24 personas de la plantilla, 20 de ellas son mujeres y solo 4 son hombres, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría mujeres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellas ha sido mayor.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla, no se considera necesario ningún plan de acción en materia de diferencias salariales. Más allá de la revisión periódica de los registros retributivos para detectar las posibles brechas que puedan darse, y en ese caso, tomar medidas al respecto. Se trata de realizar una vigilancia constante.

10. REGISTRO RETRIBUTIVO

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado una herramienta de Registro Retributivo de Igualdad en la empresa del Ministerio y, por tanto, siguiendo la normativa aplicable RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En resumen, el análisis del registro retributivo del ejercicio anterior correspondiente a la anualidad del 2022, comparando los promedios y medianas de las retribuciones —tanto por grupos profesionales, como por las escalas de puestos de igual valor— arroja

diferencia salarial entre mujeres y hombres que no superan el 25%. Considerando los factores de valoración importantes para la empresa para la correcta prestación de sus servicios y en consecución de los objetivos, los salarios y complementos asignados arrojan unos datos equilibrados en base a la retribución estipulada según convenio.

Análisis de las diferencias retributivas:

La brecha salarial general de la empresa es de una media de 1,37% y una mediana de 9,10% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 4 personas, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

Por otra parte, las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por convenio laboral:

Capítulo VII. Estructura retributiva

Artículo 37. Estructura retributiva.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituido por:

- a) Salario base*
- b) Plus antigüedad*
- c) Plus personal adaptación*
- d) Plus de nocturnidad*
- e) Plus domingos y festivos*
- f) Plus disponibilidad*
- g) Plus horas extraordinarias*
- h) Gratificaciones extraordinarias*

i) Gastos de desplazamiento

Artículo 44. Recibos de salarios

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques nominativos, transferencias, etc.).

4.5.3 Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 17 mujeres y 4 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

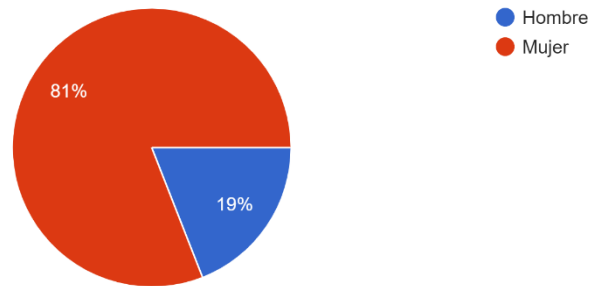
	% Del total de la plantilla	% Respecto a mujeres y hombres
MUJERES	71%	85%
HOMBRES	17%	100%

*La muestra de las encuestas por sexo

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de finales de septiembre a octubre de 2023. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 71% de las mujeres, y 17% de los hombres del total de la plantilla. En la fecha de realización del diagnóstico la plantilla es de 24 personas, en total la participación ha sido por parte de 21 personas, 17 de las mujeres de la entidad, el 85% de las mujeres sobre el total de mujeres de la entidad, y 4 hombres, el 100% de hombres sobre el total de hombres de la plantilla ha participado en las encuestas. Lo que supone un total del 88% de la misma, siendo importante destacar, por tanto, la implicación de la plantilla trabajadora en vistas a elaboración e implantación de este I Plan de Igualdad

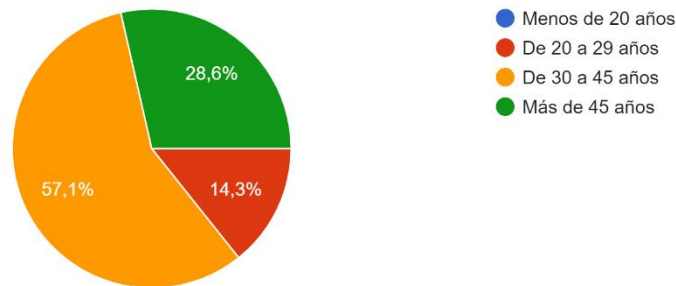
Sexo

21 respuestas

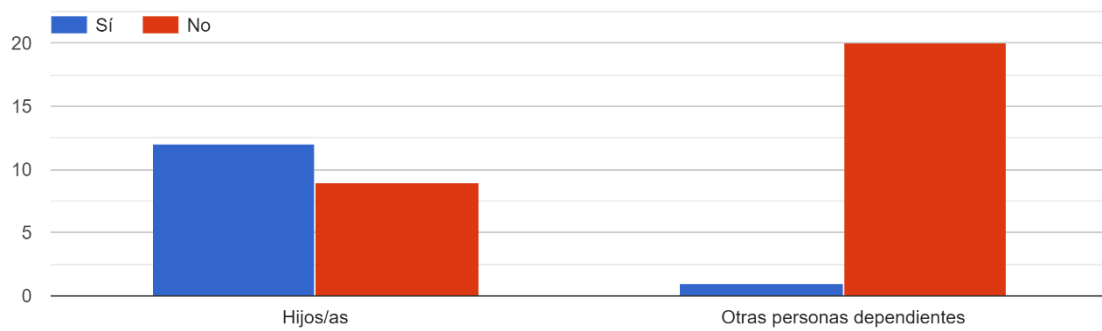


Edad

21 respuestas

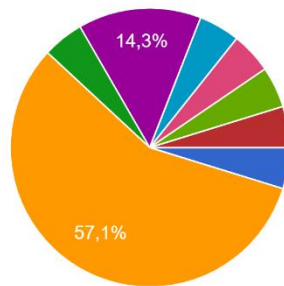


¿Tienes responsabilidades de cuidados?



Puesto de trabajo

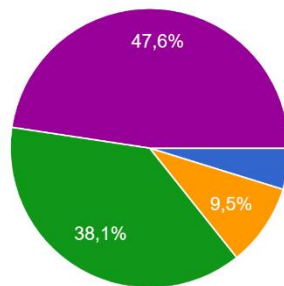
21 respuestas



- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Técnico auxiliar
- encargada de taller
- Auxiliar
- Terapeuta
- Técnico de transporte

Antigüedad en la empresa

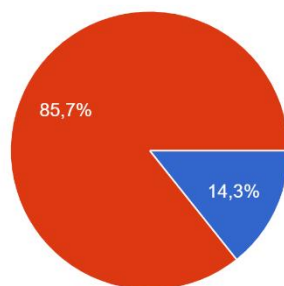
21 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

¿Tienes personal a cargo?

21 respuestas

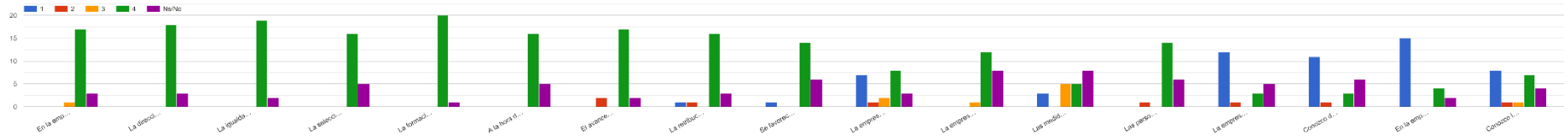


- Sí
- No

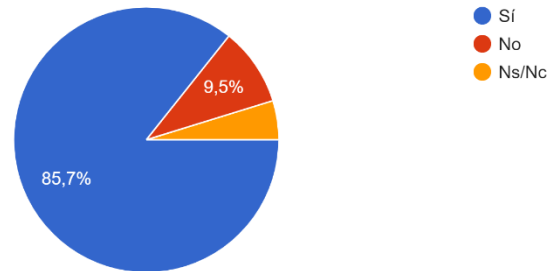


Subvencionado por:

EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.
21 respuestas



¿Por qué? 13 respuestas

Es necesario

Hay que evolucionar y adaptarse a los cambios. Todo por mejorar.

Porque es esencial crear una igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su sexo.

Mayoría personal femenino

Esta bien saber el plan de igualdad para poder así tener un trabajo igualitario

Igualdad de oportunidades

Me parece necesario e interesa

Porque creo que es importante la igualdad entre todos, sin diferencia de sexo, categoría profesional, etc ...

Para mantener la igualdad entre ambos sexos

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 21

respuestas

No considero que haya necesidades ni deficiencias en este ámbito.

Ya existe igualdad en mi empresa

Asesorar a las madres/padres sobre sus derechos, no juzgar a las madres/padres cuando se acogen a sus derechos y facilitar sin poner obstáculos para que las madres/padres puedan disfrutar de sus derechos.

En nuestra empresa no existen actualmente estas necesidades.

Cuidados Conciliación familiar Salud

Facilitar información sobre conciliación familiar

Equidad, valor y respeto

Dar información sobre conciliación familiar

No detectó ninguna

Tema conciliación hijos. Excedencias más largas con conservación de puesto de trabajo.

Todo correcto

Información

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que

respondan a esas necesidades y deficiencias: 21 respuestas

Ninguna.

Ya se está favoreciendo la igualdad

Una reunión anual para informar sobre nuestros derechos sobre conciliación familiar

Formaciones específicas tanto para usuarias como trabajadoras Transparencia

Informar

Equidad, valor y respeto

Dar información anual sobre conciliación familiar

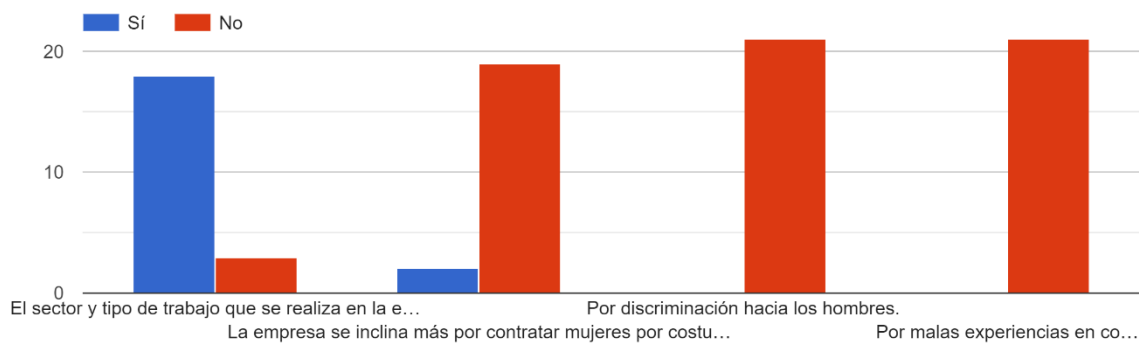
No detectó ninguna

Promover y pedir a las autoridades que se subvencione el sueldo de la persona que sustituye en una excedencia y así favorecer que se cubra ese puesto de trabajo.

Todo correcto

Formación, sugerencias

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa 8 respuestas

Ninguna

El tipo de trabajo y la parcialidad de las jornadas

Se presentan pocos candidatos masculinos

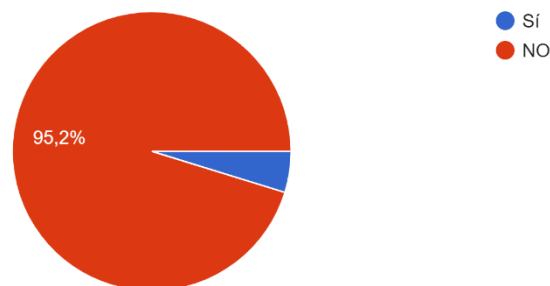
La cultura machista ha hecho que todo el sector de cuidados esté feminizado.

No la hay

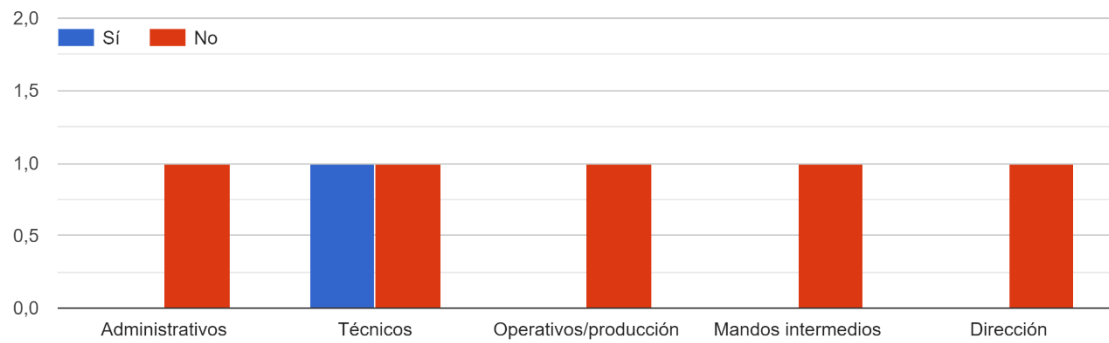
Comprimido social

¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

21 respuestas

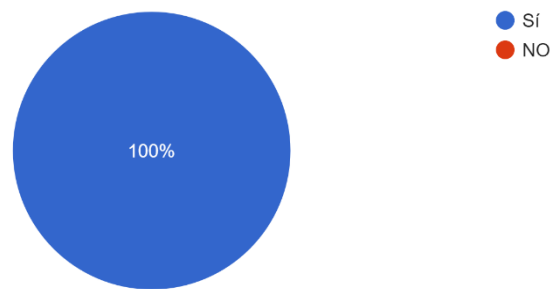


Si la respuesta anterior es Sí, ¿en qué puestos especialmente?



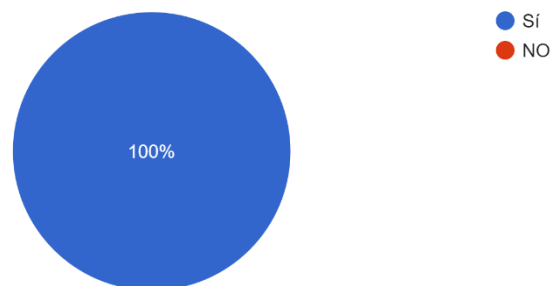
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

21 respuestas



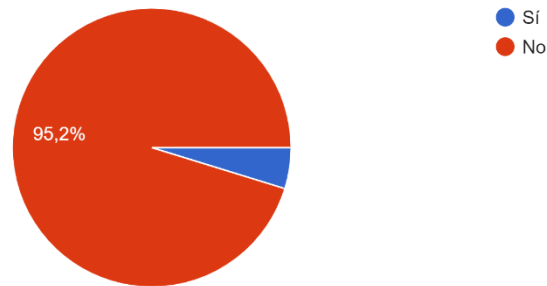
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

21 respuestas

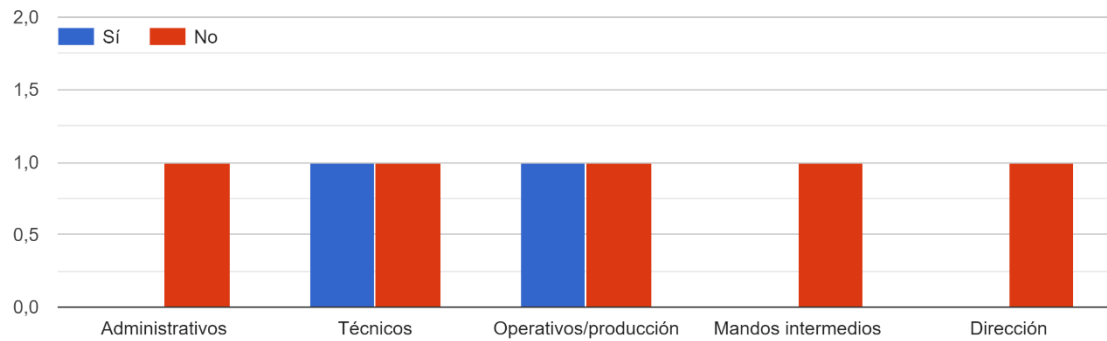


¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

21 respuestas



Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?



Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un I Plan de Igualdad en ASODEMA, y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Según los datos proporcionados por la entidad, los motivos que dan inicio al proceso de selección y contratación se dan cuando se precisa la inclusión de alguna persona por:

- Sustitución maternidad.
- Bajas voluntarias.
- Excedencias.
- Incremento de plantilla.

En cuanto a las estrategias de reclutamiento de las que se hace uso la entidad, para gestionar las ofertas lo hacen a través de publicidad en las redes sociales de la asociación, de la página web y, del Centro de Información Juvenil, dependiente del Ayuntamiento de Madridejos.

El personal que realiza los procesos de selección, el cual está compuesto por 2 mujeres y por 2 hombres, la Psicóloga y la Gerente cuentan con formación en RR.HH. Además, ambas mujeres forman parte del Consejo Local de la Mujer y han recibido formación en materia de igualdad. La mujer que ocupa el puesto de Gerente, tiene formación de "Agente de igualdad de oportunidades" de 80 horas.

Según los datos aportados por la entidad, la última oferta de empleo se ha tratado de un puesto de Especialista en Desarrollo para cubrir una baja por maternidad.

Área de CLASIFICACIÓN

Según los datos aportados, la clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo del convenio laboral de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde *al XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

Cabe destacar que, en la primera parte del diagnóstico relativa a los indicadores cuantitativos, se ha presentado la valoración de puestos de trabajo realizada en la entidad basado en el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género conforme a orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020 y mediante la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad con fecha de 13 de abril de 2022.

Área de FORMACIÓN

Según la información proporcionada por la entidad, cuentan tanto con un plan y una memoria de formación anual.

Respecto a las formaciones realizadas en el último año, todas se han realizado en horario laboral.

En referencia a los cursos realizados en el último año, por puestos de trabajo, son los siguientes:

Dirección CO/CD

- 2022 “Evaluación y tratamiento de personas con DI y problemas de SM. Abordaje práctico de personas con DI y problemas de SM”. PLENA INCLUSIÓN Y SESCOAM. 10H.
- 2022 “Introducción a la evaluación neuropsicológica en personas con DI y alteraciones de la SM y/o de la conducta. Nivel 1 y 2”. PLENA INCLUSIÓN. 40 H.

Terapeuta Ocupacional

- 2022 “Empleo Personalizado” 23 H.
- 2022 “Detección y evaluación del deterioro cognitivo” 20 H

Fisioterapeuta

- Fisioterapeuta 1:
 - 2022 “Construyendo juntos” PLENA INCUSIÓN 20 H
- Fisioterapeuta 2:



Subvencionado por:



- 2022 “Título de especialización en AT”
- 2022 “Fisioterapia respiratoria en pediatría” Plataforma Fisiofocus 20 H

Educador/a Social

- 2022 “Ocio Inclusivo y personalizado” PLENA INCUSIÓN 40 H.

Cuidadores/as

- Cuidadora 1:
 - 2022 “Ocio Inclusivo y personalizado” PLENA INCUSIÓN 40 H.
- Cuidadora 2:
 - 2022 “Apoyo en los contextos naturales, desinstitucionalización y vida en comunidad” PLENA INCUSIÓN 32 H.
- Cuidadora 3:
 - 2022 “Apoyo en los contextos naturales, desinstitucionalización y vida en comunidad” PLENA INCUSIÓN 32 H.
- Cuidadora 4:
 - 2022 “Apoyo en los contextos naturales, desinstitucionalización y vida en comunidad” PLENA INCUSIÓN 32 H.

Monitores/as

- Monitora 1:
 - 2022 “Envejecimiento Saludable” Infoweb Oropesan 50 H.
 - “El Servicio de comidas en Centros Sanitarios y Sociosanitarios” Infobit 100 H.
 - “Gestión de residuos” 200 H.

Gerencia

- 2022 “Elementos básicos del Modelo de Cumplimiento Normativo” Plataforma ONG 15 H.
- “Agente de igualdad de oportunidades” AEDIS 80 H.
- “Los conflictos de la empresa” AEDIS 3 H.
- “Negociación colectiva y habilidades negociadoras” AEDIS 3 H.
- “El salario y la nómina” AEDIS 3 H.

Administrativo/a

- 2022 “Elementos básicos del Modelo de Cumplimiento Normativo” Plataforma ONG 15 H.
- “Fundamentos de Microsoft 365 y Teams” PLENA INCLUSIÓN 12 H.
- “Los conflictos de la empresa” AEDIS 3 H.
- “Negociación colectiva y habilidades negociadoras” AEDIS 3 H.
- “El salario y la nómina” AEDIS 3 H.

Coordinación AT

- 2022 “Abordaje de la conducta en Atención Temprana” PLENA INCLUSIÓN 16 H.

Logopedas

- Logopeda 1:
 - 2022 “Abordaje de la conducta en Atención Temprana” PLENA INCLUSIÓN 20 H.
- Logopeda 2:
 - 2022 “Chala gestión de emociones en TDAH” 5 H.
 - 2022 “Taller de inteligencia emocional” Asociación Crecer 9 H.
 - 2022 “Prácticas centradas en la familia y en contextos naturales. Modelo basado en rutinas” PLENA INCLUSIÓN 66 H.

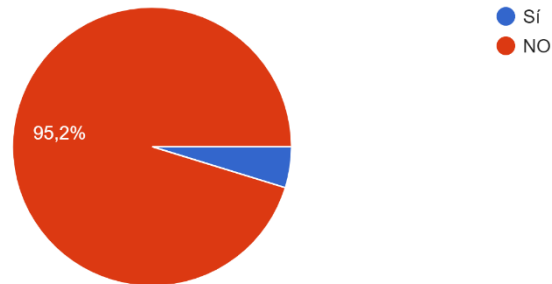
Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Según la información proporcionada por la entidad, no existe un protocolo de promoción interna y, tampoco se han dado promociones internas en el último año.

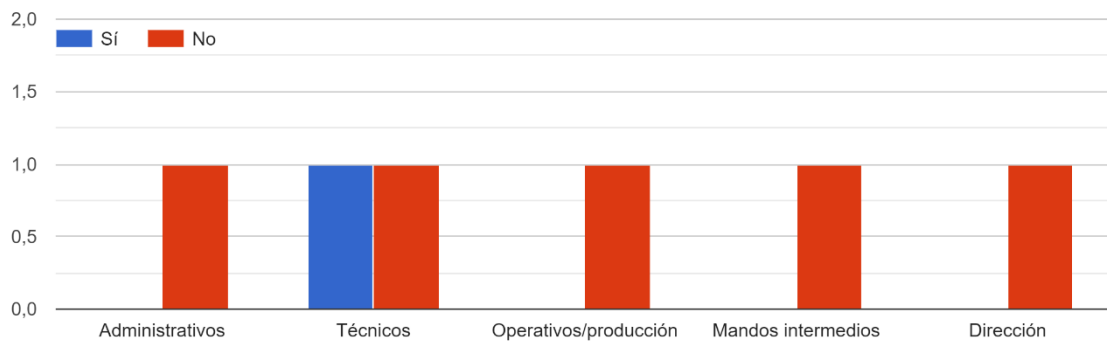
Al preguntar a las personas trabajadoras en qué grado se cumplen las afirmaciones sobre las promociones de mujeres y hombres en su entidad, las respuestas a estas afirmaciones fueron las siguientes:

¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

21 respuestas

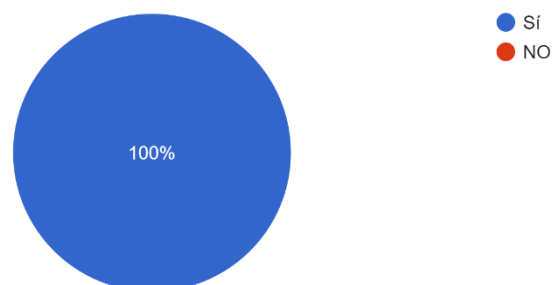


Si la respuesta anterior es Sí, ¿en qué puestos especialmente?



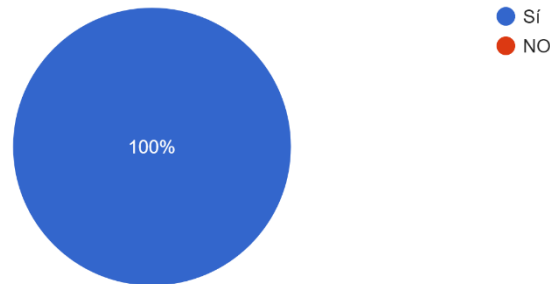
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

21 respuestas



¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

21 respuestas



Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- La jornada completa semanal es de 38,5 horas.
- La Entidad tiene su centro de trabajo en Camino Viejo de Tembleque s/n de Madridejos (Toledo).
- Las comunicaciones con la plantilla se realizan a través de a través de WhatsApp, correo electrónico o, personalmente.
- Según los datos proporcionados por la entidad, la modalidad de teletrabajo no está regulada.
- Respecto a los turnos de trabajo, son de lunes jueves en horario de 8:30 a 17:30 horas y viernes de 8:30 a 15:30 horas.
- Según la entidad, sí que se respeta la desconexión digital en la mayoría de los puestos de trabajo. No obstante, tampoco disponen de una política de desconexión digital.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante 2022.
- En cuanto a los descansos semanales, la plantilla descansa los fines de semana.
- Respecto a las vacaciones, son según convenio, corresponden 25 días laborales, de los cuales 22 se disfrutan entre julio y agosto y, los 3 restantes a lo largo del año, ya que el convenio de referencia no recoge días de asuntos propios. Todo se recoge en un documento que firma la persona trabajadora.

- Los días de abono de los salarios, se realizan a mes vencido, entre el último día del mes y el primer día del mes siguiente.
- En cuanto a la movilidad geográfica, no existe en la entidad.
- Finalmente, la entidad sí cuenta con sistemas de organización y control del trabajo. Disponen de un sistema de fichaje por huella, del cual se descargan plantillas para estudiar el tiempo.

Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla de la entidad, han sido flexibilidad horaria, para que puedan conciliar su vida familiar.

Según la información aportada por la entidad, no disponen de estrategias de divulgación de los mecanismos de conciliación.

Tampoco existe un método de promoción para el uso de las medidas de conciliación.

Para hacer uso de los derechos de conciliación la plantilla debe comunicar por escrito a Dirección y, se contestará en el tiempo legalmente estipulado.

Según la información aportada, la entidad contempla alguna medida de conciliación establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia: en los puestos de trabajo cuya organización lo permite, existe la posibilidad de reajustar los horarios, siempre teniendo en cuenta que deben cumplirse las horas contratadas.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Los puestos de mayor responsabilidad en la entidad están conformados principalmente por mujeres, ya que la Gerencia, Dirección y Coordinación son, de carácter unipersonal y se están representadas por mujeres.

No obstante, la Junta Directiva esta formada por 10 personas, de las cuales 8 son hombres y 2 mujeres. Por tanto, la representatividad no está equilibrada según la

distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

Tal y como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo ésta una plantilla feminizada. Este indicador puede evidenciar la presencia de segregación horizontal en la entidad, dado que el sector de atención integral a personas con discapacidad ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres.

En un análisis por sexos, encontramos que en la plantilla no se produce segregación vertical, al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la entidad por mujeres. No obstante, aunque hay mujeres en la plantilla que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la misma, no debemos olvidar, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad muy feminizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral, donde se concentran más mujeres.

Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad dispone de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero no se ha dado ningún caso hasta la actualidad.

No obstante, dicho protocolo deberá revisarse y actualizarse conforme a la normativa, a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

En el protocolo tiene que especificar la existencia de un comité instructor y de investigación para los casos de acoso, como vía rápida, interna y confidencial de resolución y reacción frente a conductas de acoso sexual. La víctima ha de conocer a qué persona o personas se ha de dirigir para trasladar los hechos acontecidos y que serán los primeros en conocer del asunto, los cuales deberán concretarse en un documento al efecto. Además, las personas integrantes del comité y encargadas de la instrucción e investigación, que deben ser tres o como máximo cinco en caso necesario, entre las cuales debe encontrarse el responsable de la empresa o de recursos humanos, la persona representante de las personas trabajadoras en su caso, un técnico/a de igualdad y/o un técnico/a de prevención de riesgos. Estas personas deben tener una formación mínima en la materia para llevar la misma con las mayores garantías de acierto, que permita llevar a cabo una instrucción con las mayores garantías respecto a las medidas cautelares a adoptar y los términos de la resolución a alcanzar para erradicar una eventual conducta de acoso y en todo caso preservando la confidencialidad.

Del mismo modo, el protocolo deberá difundirse como acción dentro de este Plan de Igualdad para que sea accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias del centro. En este protocolo de acoso de la entidad también deberán contemplar las nuevas figuras delictivas referidas a las nuevas tecnologías y las redes sociales que se han convertido en una extensión de acoso sexual y violencia de género a través de figuras como el ciberacoso, stalking, sexting, doxing, entre otras, y que suponen una peligrosa vertiente que sufren especialmente las mujeres y las personas menores de edad.

También se deberán realizar acciones formativas sobre esta materia en este Plan de Igualdad.

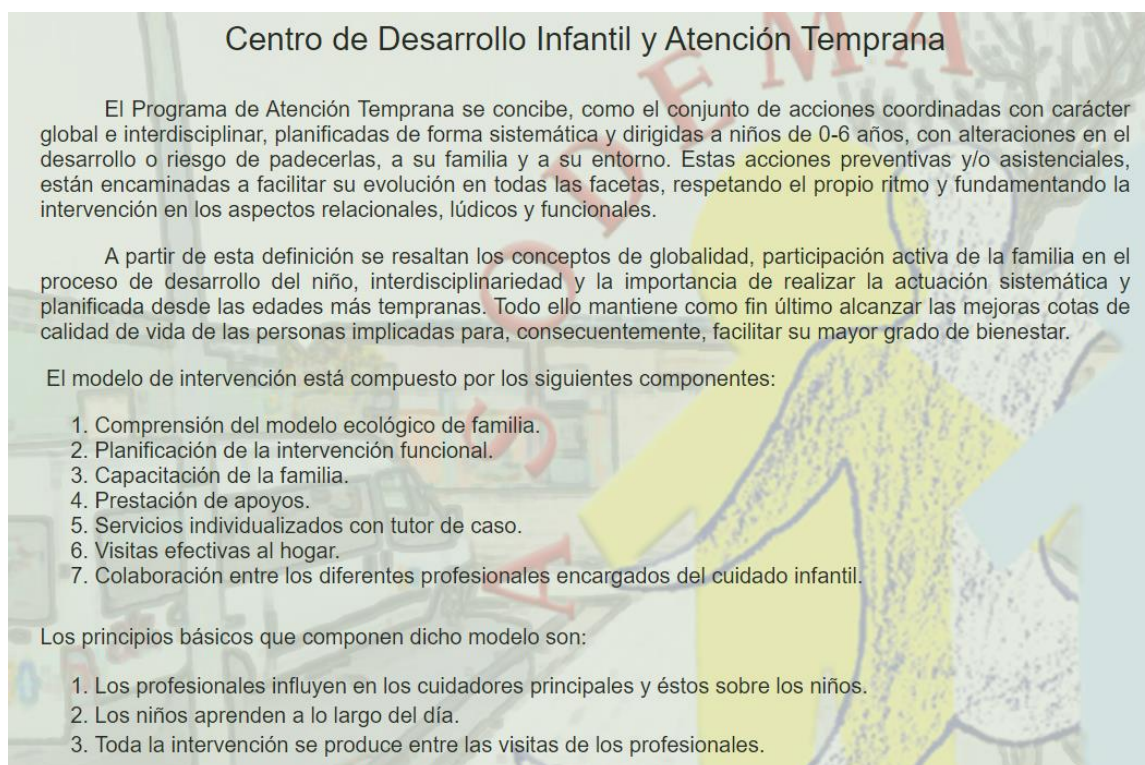
Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La entidad ASODEMA, cuenta con Página Web y de Facebook:

<https://www.asodema.org/>

https://m.facebook.com/p/Asodema-100068969095354/?locale=es_ES

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Podemos ver algún ejemplo de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de su página web:



Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana

El Programa de Atención Temprana se concibe, como el conjunto de acciones coordinadas con carácter global e interdisciplinar, planificadas de forma sistemática y dirigidas a niños de 0-6 años, con alteraciones en el desarrollo o riesgo de padecerlas, a su familia y a su entorno. Estas acciones preventivas y/o asistenciales, están encaminadas a facilitar su evolución en todas las facetas, respetando el propio ritmo y fundamentando la intervención en los aspectos relacionales, lúdicos y funcionales.

A partir de esta definición se resaltan los conceptos de globalidad, participación activa de la familia en el proceso de desarrollo del niño, interdisciplinariedad y la importancia de realizar la actuación sistemática y planificada desde las edades más tempranas. Todo ello mantiene como fin último alcanzar las mejoras cotas de calidad de vida de las personas implicadas para, consecuentemente, facilitar su mayor grado de bienestar.

El modelo de intervención está compuesto por los siguientes componentes:

1. Comprensión del modelo ecológico de familia.
2. Planificación de la intervención funcional.
3. Capacitación de la familia.
4. Prestación de apoyos.
5. Servicios individualizados con tutor de caso.
6. Visitas efectivas al hogar.
7. Colaboración entre los diferentes profesionales encargados del cuidado infantil.

Los principios básicos que componen dicho modelo son:

1. Los profesionales influyen en los cuidadores principales y éstos sobre los niños.
2. Los niños aprenden a lo largo del día.
3. Toda la intervención se produce entre las visitas de los profesionales.

Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a “niños de 0 a 6 años”, “desarrollo del niño”, “con el tutor”, “los cuidadores”, etc., en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: “niños/as” o “niños y niñas”; “desarrollo del/la niño/a” o, “desarrollo del niño y de la niña”; “con la tutoría”, “con el tutor/a” o, “con

el tutor y la tutora”; “las personas cuidadoras” o, “los/las cuidadores/as” o, “los cuidadores y las cuidadoras”.

Por tanto, este aspecto también deberá ser abordado en las acciones de este Plan de Igualdad para que sean revisadas y corregidas, así como realizar la formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad no cuenta con medidas específicas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y tampoco se realizan medidas para la prevención de dicha violencia.

Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

Área de SALUD LABORAL

En la entidad disponen tanto de aseos como de vestuarios para hombres y mujeres.

También hacen uso de uniforme. Según los datos proporcionados por la entidad, se contempla la situación de embarazo y/o lactancia, adaptándolo a las etapas del embarazo y lactancia.

Respecto al embarazo y lactancia natural, también se tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato. La empresa posee un protocolo de embarazo. El cual está puesto a disposición de la plantilla.

No obstante, en la entidad no existe un catálogo de puestos de riesgo en el embarazo y lactancia natural, ni un protocolo que determine el procedimiento de actuación.

En referencia a la aplicación de la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, esta según la entidad no se tiene en cuenta. Tampoco existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos. Por tanto, todo esto se contemplará dentro de las medidas del Plan de Igualdad.

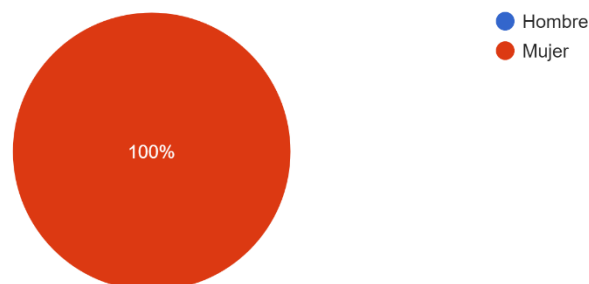
En referencia a si existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Es decir, si se contemplan los riesgos en función del sexo o son generales, según la entidad, son generales.

Por último, la entidad no cuenta con el documento “Plan de Prevención de riesgos con perspectiva de género”.

OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

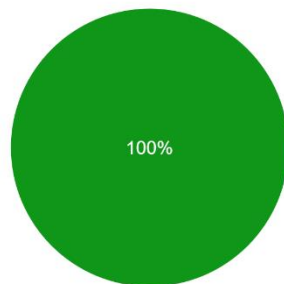
Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la entidad ASODEMA, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupan el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa feminizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades feminizadas.

Sexo
1 respuesta



Edad

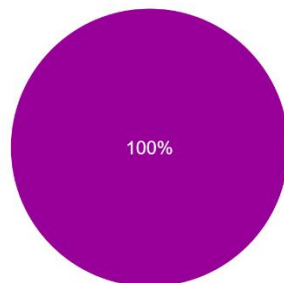
1 respuesta



- Menos de 20 años
- De 20 a 29 años
- De 30 a 45 años
- Más de 45 años

Antigüedad en la empresa

1 respuesta



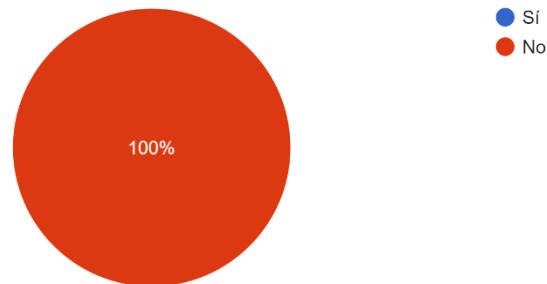
- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

Responsabilidades de cuidados



¿Formas parte de la RLT?*

1 respuesta



Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 1

respuesta

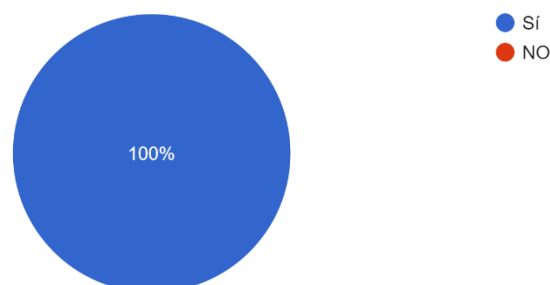
Protocolo de acoso sexual. Derechos de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 1 respuesta

Elaboración de protocolos.

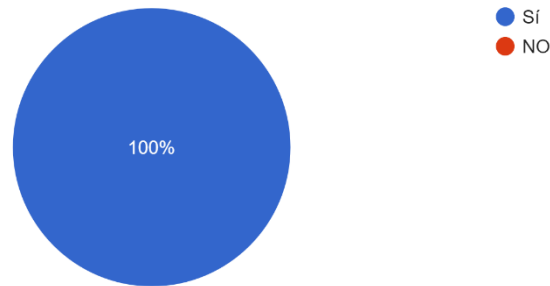
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

1 respuesta



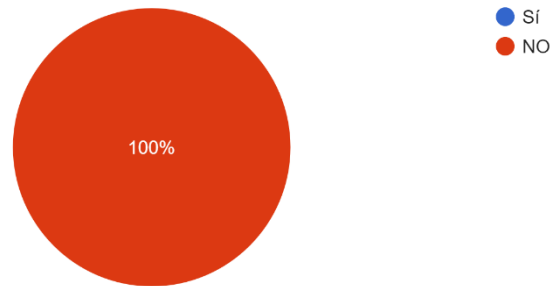
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

1 respuesta

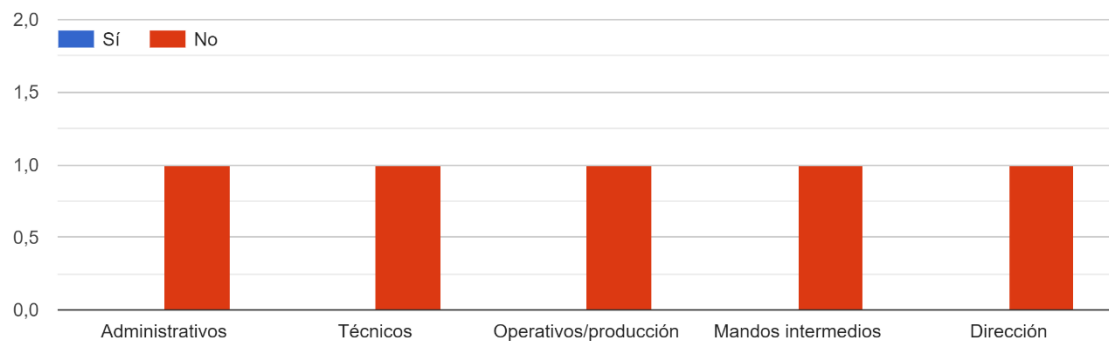


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

1 respuesta

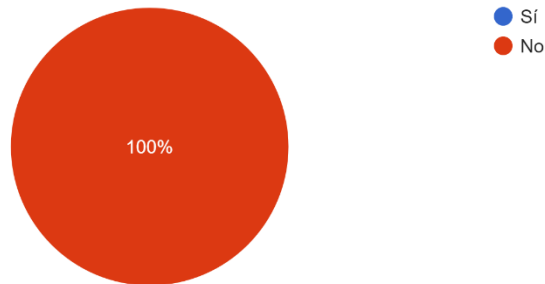


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



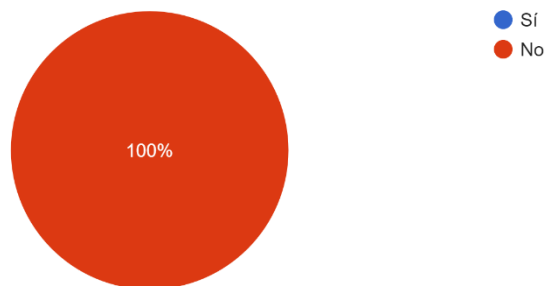
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



4.5.4 Conclusiones del diagnóstico

Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
<p>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>a) A pesar de que la persona interviniente que realiza esta función cuenta con formación en materia de igualdad de oportunidades, es conveniente que continúe formándose en la materia para actualizarse. Como mínimo la formación debería de ser de 30 horas.</p> <p>b) Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, la plantilla está prácticamente feminizada, debido a que el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada a las personas con discapacidad, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. Por tanto, se hace necesario que se sigan revisando los criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.</p> <p>c) No existe protocolo estandarizado para los</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar realizando formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 30 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género. - Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género. - Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.

	<p>procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género.</p> <p>d) Las candidaturas a los puestos ofertados se criban a través de publicidad en las redes sociales de la asociación, de la página web y, del Centro de Información Juvenil, dependiente del Ayuntamiento de Madridejos. No obstante, pueden existir sesgos de género.</p>	
<p>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
<p>FORMACIÓN</p>	<p>a) Según los datos aportados, la entidad no realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.</p> <p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias. - Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO. - Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la entidad, informando de los

		derechos de formación.
RETRIBUCIONES	<p>c) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<p>a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación del que dispone la entidad.</p> <p>b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal. - Elaborar una guía práctica con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. - Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal. - Realizar la formación en horario de trabajo.
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	<p>d) Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no

	<p>comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Por tanto, deben revisar las publicaciones, etc., tanto a nivel interno y externo para evitar el uso de un lenguaje sexista o no adecuado.</p> <p>e) La entidad no cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Sería conveniente contar con guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.</p>	<p>sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, así como del contenido expuesto en sus redes sociales (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio. - Realización de formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
<p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>a) La entidad cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, es necesario que éste se revise y actualice anualmente, teniendo en cuenta las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional y adaptarlo también a las personas usuarias.</p> <p>b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y actualización anual del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional. - Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso. - Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.

	<p>c) Es fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.</p>	
<p>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>a) No existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género. - Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.
<p>SALUD LABORAL</p>	<p>a) Respecto a la política de riesgos y salud laborales, según la entidad sí está contemplada la perspectiva de género. No obstante, hay que seguir revisando si se aplica, ya que es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir aplicando la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.

5. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad constituye 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.

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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. 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: 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; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

5.1 Justificación jurídica

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de 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 removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del 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 I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la entidad ASODEMA, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones 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) o en su defecto con el personal de la plantilla.

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

El compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este I Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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 en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

5.2 Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad

En cuanto a los objetivos perseguidos con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la entidad ASODEMA, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible

discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas

1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo Específico: Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género y un buen uso del lenguaje inclusivo.

2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo Específico: Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.

3-Área de actuación: FORMACIÓN

Objetivo Específico: Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que conforman la entidad, en materia de igualdad de género y violencia de género.

4-Área de actuación: RETRIBUCIONES

Objetivo Específico: Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

5-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo Específico: Realizar un estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad y proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.

6- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo Específico: Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario, así como realizar formación sobre la materia.

7- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo Específico: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la elaboración y difusión de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.

8- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo Específico: Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar un protocolo de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.

9- Área de mejora: SALUD LABORAL

Objetivo Específico: Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-. Proceso de selección y contratación.	Seguir realizando programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.	A1
	Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.	A2
	Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.	A3
2-. Clasificación profesional.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A4
3-. Formación	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A5
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.	A6

4-. Retribuciones	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante	A7
5-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	A8
	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A9
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A10
	Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A11
6-. Comunicación inclusiva y no sexista	Realización de una guía para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propio.	A12
	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto sus redes sociales (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A13
	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A14
	Revisión y actualización anual del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	A15

7-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A16
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A17
8-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A18
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A19
9-. Salud laboral	Seguir aplicando de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A20

Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.1
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.	Seguir realizando programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad con una duración mínima de 30 horas.
Descripción de la medida	
Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.).</p> <p>Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.</p>	
Plazos de ejecución	
2023–2025	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A2)

Objetivo Específico 1	Medida 1.2
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.

Descripción de la medida

Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los puestos de trabajo, los perfiles profesionales, la descripción de los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo siguiendo un uso del lenguaje neutro y sin sesgos por razón de género.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Guía o manual elaborado.
- ✓ Nº de fichas de puestos de trabajo con lenguaje neutro.
- ✓ Nº de ofertas redactadas y publicitadas.

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios

Guías y documentación de apoyo.
 Comisión de Igualdad y RR.HH.
 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).

Plazos de ejecución

2023–2025

Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A3)

Objetivo Específico 1

Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género

Medida 1.3

Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.

Descripción de la medida

Hacer una revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista de manera que la selección y contratación de las personas se lleve a cabo en igualdad de oportunidades.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Nº de ofertas revisadas y corregidas.
- ✓ Nº de currículums recibidos.
- ✓ % de mujeres y hombres contratadas/os entre el nº de solicitudes recibidas.

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios

Comisión de Igualdad y Junta Directiva

Manuales de selección y contratación.

Procedimientos de selección y contratación.

Guías y documentos de apoyo.

300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).

Plazos de ejecución

2023–2027
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Clasificación profesional (A4)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.1
Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
Descripción de la medida	
Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los procesos para realizar la promoción interna del personal de la plantilla trabajadora, así como los requisitos requeridos y necesarios para poder promocionar.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía o manual elaborado. ✓ Nº de promociones internas desagregadas por sexos. 	
Recursos: humanos y materiales	
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
Plazos de ejecución	
2023–2025	



Subvencionado por:



Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A5)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.1
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.	Realización de acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.
Descripción de la medida	
Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera).	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
Plazos de ejecución	
2023–2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A6)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.2
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.
Descripción de la medida	
Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Nº de certificados de la formación de las personas que han participado. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos y materiales	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
Plazos de ejecución	

2023-2025
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Retribuciones (A7)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.1
Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.
Descripción de la medida	
Realizar un análisis retributivo actualizando el anterior y haciendo una revisión constante para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro retributivo actualizado ✓ Nº de fichas descriptivas de los puestos de trabajo actualizadas si hiciera falta. ✓ Nº de informes realizados. ✓ Nº de informes sobre diferencias salariales en el caso que las hubiera. 	
Recursos: humanos y materiales	
Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Recursos propios.	
Plazos de ejecución	
2023-2027	

Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A8)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.1
Realizar un estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
Descripción de la medida	
Instaurar la vía de comunicación más adecuada y práctica, como por ejemplo un buzón digital o físico en la entidad, para recoger las propuestas de la plantilla en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vía de comunicación más utilizada por la plantilla. ✓ N.º de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal. ✓ Informe que recoja las sugerencias y propuestas. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas.</p> <p>Presupuesto: recursos propios.</p>	
Plazos de ejecución	

2023-2024
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A9)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.2
Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.
Descripción de la medida	
Desarrollar de una guía propia con los mecanismos de conciliación de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de publicaciones de la guía y registro de las acciones divulgativas ✓ N° de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	
Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	



Subvencionado por:



Plazos de ejecución
2023
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<p>Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A10)</p>	
<p>Objetivo Específico 5</p>	<p>Medida 5.3</p>
<p>Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>	<p>Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</p>
<p>Descripción de la medida</p>	
<p>Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses.</p>	
<p>Indicadores de seguimiento</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora. ✓ Nº de medidas a las que el personal empleado se acoge. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión. 	
<p>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</p>	
<p>Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico.</p> <p>200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
<p>Plazos de ejecución</p>	
<p>2023-2027</p>	
<p>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</p>	
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>	

<p>Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A11)</p>	
<p>Objetivo Específico 5</p>	<p>Medida 5.4</p>
<p>Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>	<p>Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.</p>
<p>Descripción de la medida</p>	
<p>Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.</p>	
<p>Indicadores de seguimiento</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de formaciones realizadas. ✓ Nº de horas de formación. 	
<p>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</p>	
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables designadas por la entidad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</p>	
<p>Plazos de ejecución</p>	
<p>2023-2027</p>	
<p>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</p>	
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A12)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.1
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propia que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de una guía de actuación propia, para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el seno de la entidad y su difusión a todos los departamentos.
Descripción de la medida	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía elaborada. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>La guía y el protocolo se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400 €</p>	
Plazos de ejecución	
2023-2024	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A13)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.2
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.
Descripción de la medida	
Revisión de documentos e imágenes de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de documentos revisados ✓ Nº de imágenes revisadas 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>La revisión se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400 €</p>	
Plazos de ejecución	
2023-2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A14)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.3
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
Descripción de la medida	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
Plazos de ejecución	
2024-2025	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A15)

Objetivo Específico 7

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.

Medida 7.1

Revisión y actualización anual del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.

Descripción de la medida

Revisión y actualización anual del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la discapacidad en el protocolo, y adaptarlo también a las personas usuarias

Indicadores de seguimiento

- ✓ Protocolo.
- ✓ Nº de revisiones y actualizaciones realizadas.
- ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios

Guías y documentación de apoyo.
 Comisión de Igualdad y RR.HH.
 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).

Plazos de ejecución

2024-2025

Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad, personal encargado por parte de la entidad y RR.HH.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A16)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.2
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.
Descripción de la medida	
Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
Plazos de ejecución	
2024-2025	

Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A17)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.3
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción de la medida	
Realizar una difusión de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo elaborado. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>La publicidad e información se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€</p>	
Plazos de ejecución	
2024-2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A18)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.1
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar la elaboración del documento previsto. ✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.	
Plazos de ejecución	
2026-2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A19)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.2
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Planificar, diseñar y poner en marcha campañas preventivas sobre violencia de género tanto internas como hacia el exterior de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas integrantes de RR.HH. y dirección de la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.	
Plazos de ejecución	
2026-2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Salud laboral (A20)	
Objetivo Específico 9	Medida 9.1
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.
Descripción de la medida	
Analizar las necesidades de las trabajadoras de la entidad en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral. ✓ Nº de acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales. Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.	
2023-2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.200€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	800€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.400€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.300€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	600€
SUBTOTAL	7.800€



7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de la entidad, se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del I PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de

mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del I PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

- ✓ Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en diciembre de 2025.
- Evaluación final en diciembre de 2027, dado que la vigencia del plan es hasta diciembre de 2027, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las

debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un II Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:

- ✚ **Evaluación de resultados:** se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- ✚ **Evaluación de proceso:** se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- ✚ **Evaluación de impacto:** se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad.

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del I Plan de Igualdad de la entidad.

CRONOGRAMA	N.º Acción	2023	2024	2025	2026	2027
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
	A3 - 1.3					
2. Clasificación profesional	A4 - 2.1					
3. Formación	A5 - 3.1					
	A6 - 3.2					
4. Retribuciones	A7 - 4.1					
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A8 - 5.1					
	A9 - 5.2					
	A10- 5.3					
	A11 - 5.4					
6. Comunicación inclusiva y no sexista	A12 - 6.1					
	A13 - 6.2					
	A14 - 6.3					
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A15 - 7.1					
	A16 - 7.2					
	A18 - 7.3					
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A19 - 8.1					
	A20 - 8.2					
9. Salud laboral	A21 - 9.1					

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Según lo establecido en el art. 8 punto j), del RD 901/2020, los planes de igualdad dentro del contenido mínimo deben incluir la “Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”.

Así pues, en referencia a lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad ya está constituida, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo IV**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual ha sido aprobado en la primera reunión de constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Cuando se detecten posibles discrepancias fruto de la aplicación del presente Plan de Igualdad en el seno de la entidad, se mediará con las partes suscriptoras de este plan detallando la problemática en cuestión y proponiendo alternativas para la solución del problema concreto. Dejando abierta la opción de realizar aportaciones por parte de todas las personas participantes, en este caso, se realizaría mediante encuestas para toda la plantilla siendo anónimas las respuestas donde solo se recogerán los datos del sexo y las propuestas.

Esto se llevará a cabo para las discrepancias surgidas tanto en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.



Subvencionado por:



Firmas:

Firmas:

Representación de la empresa.

**Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato CCOO.**

12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, se acuerda la conformidad del documento final del I PIO de la entidad, procediéndose a tramitar su firma y su posterior presentación en REGCON.

Firmas:

Firmas:

Representación de la empresa.

**Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato CCOO.**

BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. España. BOE, 12 de febrero de 2011, núm. 37.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. 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. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.



Subvencionado por:

