

*[Handwritten signature]*  
No conforme

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
no conforme  
CCO

# Asociación Fuensanta



	Página
I. Información básica de la entidad	2
II. Partes de concertan el plan de igualdad	4
III. Ámbito personal, territorial y temporal	5
IV. Síntesis del informe del diagnóstico de situación de la empresa	5
V. Resultados de la auditoría retributiva. Vigencia y periodicidad	10
VI. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos	13
VII. Medidas del plan de igualdad	15
VIII. Identificación de medios y recursos	23
IX. Calendario de actuaciones	23
X. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión	25
XI. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento	26
XII. Procedimiento de revisión del Plan	27
XIII. Registro	27

*Handwritten signature and text:*  
 No Contraste

*Handwritten signature:*

*Handwritten signature:*

*Handwritten signature:*

*Handwritten signature and text:*  
 1000 a 1000

## I. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

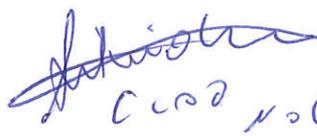
DATOS DE LA ASOCIACIÓN						
Razón social	Asociación Fuensanta para Discapacitados Psíquicos					
NIF	G13157326					
Domicilio social	Avenida Fuensanta, 69 Ciudad Real					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1991					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Isaac Gonzalo Nieva					
Cargo	Director Gerente					
Telf.	926-25 40 78					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	OTRAS ENSEÑANZAS NCOP					
CNAE	8559					
Descripción de la actividad	Servicios asistenciales y ocupacionales para personas con discapacidad psíquica					
Ámbito de actuación	Regional					
Convenio colectivo	Convenio propio					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	30	Hombres	26	Total	56
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Certificados o reconocimientos de igualdad	Distintivo municipal de Calidad en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial. 2018 – 2019 Ayuntamiento de Ciudad Real					
Comisión negociadora del plan	Mujeres	2	Hombres	2		

  
No Confunde







  
C. R. Nieva

La Asociación Fuensanta para Discapacitados Psíquicos, fue fundada en el año 1.991. Es una asociación de padres, madres, familiares y profesionales relacionados con la atención a personas con discapacidad intelectual, con preocupación por la integración social y laboral de este colectivo, para lo cual gestiona diversos programas.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier otra persona. Para la Asociación, el concepto de calidad de vida es uno de los valores fundamentales.

La Asociación obtiene su financiación de diferentes administraciones, obra social de entidades bancarias, donativos y cuotas de las familias.

Los objetivos de la asociación son los siguientes:

1. Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.
2. Favorecer la toma de decisiones.
3. Facilitar y promover responsabilidades de la vida en el recurso residencial.
4. Contribuir a favorecer la resolución de conflictos de la vida cotidiana que puedan surgir en el ámbito residencial y fuera del mismo.
5. Diseñar, planificar y promover el apoyo que las personas residentes requieren en el recurso y en la comunidad para favorecer el fortalecimiento de los recursos personales, la independencia, la autonomía y los procesos de autodeterminación y autogestión.
6. Buscar recursos humanos y económicos para mantener, mejorar y ampliar los servicios existentes y futuros.

La Asociación Fuensanta atiende a más de 300 personas en los diferentes recursos y programas.

La asistencia a las personas usuarias se establece a través de Recursos y Programas de carácter tanto permanente como temporal que se detallan a continuación:

#### A) RECURSOS PERMANENTES:

1. Centro Ocupacional
2. Centro de Día de gravemente afectados
3. Centro de Día de mayores de 50 años
4. Residencia Comunitaria.
5. Ocio Inclusivo
6. Servicio de Jardinería
7. Viviendas tuteladas
8. Servicio de Capacitación

#### B) PROGRAMAS TEMPORALES

1. Programas de inserción socio- laboral
2. Cursos de formación
3. Centro homologado en Formación para el Empleo

*Adriana*  
*COORDINADORA*

4. Planes de empleo extraordinarios
5. Campamentos de verano
6. Servicio de respiro

La Asociación Fuensanta está integrada en el movimiento asociativo Plena Inclusión Castilla la Mancha, dedicado a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias y Laborvalía.

Dada la especial naturaleza de la actividad, es muy importante cumplir una serie de principios y valores. La acción cotidiana de la asociación está guiada por el Código Ético de Plena Inclusión Castilla la Mancha, que establece los siguientes valores:

- Respeto de la persona con discapacidad intelectual:
  - Dignidad y valor de la persona.
  - Igualdad.
- Respeto de la familia:
  - Igualdad.
  - Base de inclusión.
- Respeto a las organizaciones:
  - Servicio.
  - Apoyo mutuo.
  - Reivindicación.
  - Participación.
  - Carencia de ánimo de lucro y transparencia en la gestión.
  - Calidad.

Este es el II Plan de Igualdad de la Asociación Fuensanta. El período de vigencia del primer plan es de 2018 a 2022. En este período se han regulado ampliamente los contenidos y procedimientos relativos a la elaboración de planes de igualdad por lo que, en su último año de vigencia, la asociación ha decidido iniciar el proceso de elaboración de este segundo plan.

## II. PARTES DE CONCIERTAN EL PLAN

El plan de igualdad ha sido negociado según la normativa vigente, en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación Fuensanta, constituida el 4 de mayo de 2022 e integrada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Por la empresa:

Isaac Gonzalo Nieva

Gloria Espadas Alcázar

En representación de trabajadores y trabajadoras (miembros del Comité de empresa)

*Fuensanta*  
CCOO No empresa

David Martín Priones

Carmen Alfaro Cuesta

### III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad es aplicable a la totalidad de la plantilla de la Asociación Fuensanta, es decir, todas las personas trabajadoras de la asociación cualquiera que sea la contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o contratos de puesta a disposición, en todos sus centros de trabajo presentes y futuros, en la localidad de Ciudad Real.

La vigencia del plan es de 3 años desde su aprobación.

### IV. SÍNTESIS DEL INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

La Asociación Fuensanta cuenta con una plantilla equilibrada en general, si bien existen ciertos puestos de trabajo feminizados y otros masculinizados, apreciándose, por tanto, cierta segregación horizontal. No así segregación vertical.

Se encuentra en un sector en el que existe una mayor presencia femenina en el mercado de trabajo, a pesar de ello, mantiene el equilibrio entre mujeres y hombres en la plantilla.

La clasificación profesional se regula en el artículo 13 del convenio. Se establecen 5 grupos:

GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	Índice feminización	% de mujeres
GRUPO I	Licenciados/as					
	Director/a	1	2	3	2	67%
	Psicólogo/a					
GRUPO II	Diplomados/as					
	Educador/a					
	Logopeda	3	6	9	2	67%
	Terapeuta ocupacional					
GRUPO III	Técnico/a					
	Monitor/a de taller	9	17	26	1,89	65%
	Cuidador/a					
GRUPO IV	Personal administrativo					
	Administrativo/a 1ª	1	2	3	2	67%
	Auxiliar administrativo					

*Administrativo  
no confiere  
600*

GRUPO V	Servicios generales					
	Telefonista					
	Camarero/a- Limpiador/a					
	Socorrista					
	Cocinero/a	12	3	15	0,25	20%
	Oficial de servicios múltiples					
	Conserje					
	Ayudante de cocina					
	Operario/a de servicios múltiples					
TOTAL	26	30	56	1,15	54%	

En todos los grupos profesionales la presencia de mujeres es mayor, excepto en el grupo IV, con un índice de feminización de 0,25 y un índice de distribución femenina del 20%.

El sistema de provisión de puestos de trabajo establecido en el convenio asegura la transparencia en los procesos de selección. El sistema elegido, combinando diferentes tipos de pruebas, se considera una buena práctica. No obstante, se recomienda prestar especial atención a los medios de captación de candidaturas con el objetivo de evitar la segregación horizontal o vertical en los puestos de trabajo.

El acceso a la formación queda garantizado en el convenio. De los datos de participantes se extrae la vinculación directa de las personas que participan en la formación con sus puestos de trabajo, así, hay formación feminizada en los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres y masculinizada en los puestos ocupados mayoritariamente por hombres.

Es muy importante resaltar la función de la formación para facilitar la promoción profesional, por ello se recomienda promover la realización de la formación evitando sesgos de género.

El proceso de promoción profesional queda establecido en el convenio dando prioridad al personal de la empresa. La determinación de los requisitos y pruebas a realizar por parte de una comisión mixta de selección garantizan la transparencia de los procesos. Se recomienda que se deje constancia de que los criterios de promoción profesional están exentos de sesgos de género.

Respecto a las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta el horario anual, la jornada intensiva afecta al 37% de la plantilla, mientras que la jornada partida afecta al 63%. En horario de verano la jornada intensiva alcanza al 89% de la plantilla.

La jornada intensiva es muy valorada por la plantilla como medida de conciliación, situándola en primer lugar entre las medidas que más se adaptan a sus necesidades.

El personal de administración y servicios tiene una jornada de 1625 horas anuales de trabajo efectivo de lunes a viernes con jornada intensiva de mañanas.

El personal de atención directa en recursos de día tiene una jornada de 1475 horas anuales de trabajo efectivo de lunes a viernes.

El personal de atención directa en recursos de residencia tiene una jornada de 1729 horas anuales de trabajo efectivo. La apertura de dichos recursos será ininterrumpida durante todo el año y la distribución de la jornada de acuerdo a las necesidades del servicio.

El tiempo de trabajo anual se organiza mediante un calendario laboral acordado por la empresa y el comité de empresa que ha de ser expuesto en el tablón de anuncios antes del 1 de enero de cada año. En caso de desacuerdo corresponderá a la empresa la elaboración del calendario que, en cualquier caso, tendrá que ajustarse a lo establecido en el convenio.

Vacaciones: 1 mes de vacaciones retribuidas. Con carácter general, el período de vacaciones es agosto a excepción del personal necesario para cubrir los servicios en dicho período

Asuntos propios: han de ser solicitados a la empresa con una antelación de 48 horas y serán concedidos si las necesidades del servicio lo permiten.

Personal de servicios: 5 días

Personal de atención directa: 4 días

La asociación cuenta con determinadas mejoras sociales y condiciones de trabajo beneficiosas para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, como la jornada intensiva en período de verano. Otras medidas específicas del convenio son:

Permiso por matrimonio: 20 días naturales

Ausencia por parto de la mujer trabajadora 18 semanas ampliables en el supuesto de parto múltiple.

Fallecimiento, enfermedad grave, u hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 3 días o 4 si se necesita desplazamiento.

Matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad. 1 día

Visitas médicas propias, del o la cónyuge y familiares hasta el primer grado menores de 18 años, con discapacidad o jubilación: el tiempo necesario

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley. Crédito horario: 20 horas al mes (delegados/as sindicales). 4 horas delegados/as prevención. Las reuniones se realizan en horario laboral. En caso de ser fuera de dicho horario, se compensará a razón de hora y media por cada hora de reunión.

Permiso retribuido por causas excepcionales concedido por la Dirección. Hasta 10 días por año natural.

Permiso sin sueldo: Mínimo 15 días y máximo 3 meses para las personas que lleven al menos 1 año en la empresa.

Excedencia voluntaria para personas con al menos 1 año de antigüedad en la empresa. Plazo no menor a 4 meses ni superior a 5 años. Reserva de puesto de trabajo el primer año.

Respecto a la incidencia del trabajo a turnos en la conciliación, y según las respuestas de la encuesta a la plantilla, las opiniones están divididas, pues la mitad de las personas encuestadas, tanto hombres como mujeres, consideran que este tipo de trabajo les hace difícil o muy difícil la conciliación y la otra mitad lo consideran neutro o nada difícil.

Las medidas de conciliación son las que más interés suscitan entre la plantilla, ya que las sitúan en primer lugar cuando se les pregunta por aquellas que les parece más importante incluir en el plan de igualdad.

Actualmente, las medidas de conciliación más habituales en la empresa son la reducción de jornada y la modificación de horario, a petición de la plantilla.

A fecha de elaboración del diagnóstico, hacen uso de estas medidas 8 mujeres y 1 hombre. Si bien no se trata de un número elevado, si es significativo que sean más mujeres que hombres las que usan las medidas de conciliación, en consonancia con las estadísticas relativas a excedencias y reducciones de jornada y las encuestas de empleo del tiempo.

Se puede apreciar cierta segregación horizontal, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con oficios (jardinería, servicios múltiples) que están totalmente masculinizados. En puestos como limpieza, si bien hay un porcentaje mayor de mujeres, se puede hablar de presencia equilibrada. Por último, monitor/a de taller es un puesto feminizado.

Es importante tender a evitar la segregación en determinados puestos de trabajo, teniendo cuenta, además, el referente que puede suponer para las personas usuarias de la entidad.

El 93% de las personas encuestadas presenta una postura favorable a que se realicen acciones para conseguir la igualdad. La percepción de la plantilla es positiva en lo referente a la igualdad en general y en diferentes aspectos tales como el acceso a la formación y el acceso a los procesos de selección.

Con carácter general, se recomienda reforzar la difusión de las condiciones laborales existentes en la empresa, tales como las medidas de conciliación o el protocolo contra el acoso sexual y continuar ofreciendo formación en materia de igualdad a toda la plantilla.

El registro retributivo no arroja diferencias significativas, existiendo una ligera brecha negativa pues, en conjunto, las mujeres cobran más que los hombres en la asociación. Las diferencias existentes tienen su origen en cuestiones objetivas como la mayor

NO CONFORME

~~Antonio~~  
C.O.O. no copiar

antigüedad en algunos grupos, o por las especiales peculiaridades de algunos contratos, como el del puesto de trabajo de monitor/a de taller cuya remuneración viene marcada por la administración que subvenciona la formación profesional.

Se ha realizado la valoración de puestos de trabajo empleando la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad. A partir de dicha valoración los puestos de trabajo han quedado agrupados en 9 escalas, sin que en ninguna de ellas exista una brecha superior al 25%.

En relación a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la Asociación cuenta con un protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral de 2021, acordado con la representación legal de las personas trabajadoras de la asociación. En él se define el acoso sexual atendiendo a lo establecido en la legislación (Código Penal y Ley Orgánica de Igualdad), y relaciona la definición de acoso por razón de sexo con el acoso moral.

El protocolo define el procedimiento a seguir y el órgano encargado de su gestión que es la Comisión de Evaluación, en la que están representadas tanto la dirección o gerencia de la asociación como la representación de las personas trabajadoras.

Según la encuesta realizada a la plantilla, el 79% de las personas encuestadas (16 hombres y 17 mujeres) indican que sí sabrían qué hacer en el supuesto de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En su mayoría acudirían a sus superiores, dirección y gerencia, representantes sindicales y comisión del Plan de Acoso. Hay 4 mujeres y 2 hombres que contestan que no sabrían qué hacer.

El 48% de las personas encuestadas es conocedora del Protocolo de Prevención e Intervención contra el Acoso Laboral que ha realizado e implantado Asociación Fuensanta.

En el año 2022 se ha realizado formación presencial en esta materia.

Por último, respecto a la comunicación interna y externa, se debe continuar haciendo un uso no sexista de lenguaje e imágenes.

*[Handwritten signature]*  
C.O.O. no se puede

## V. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva será la misma que la del Plan de Igualdad.

Para la realización de la auditoría retributiva se han empleado las siguientes herramientas:

- Registro retributivo. Modelo propuesto por el Ministerio de Igualdad.
- Herramienta de valoración de puestos de trabajo. Modelo propuesto por el Ministerio de Igualdad, cuyos factores a valorar son los siguientes:

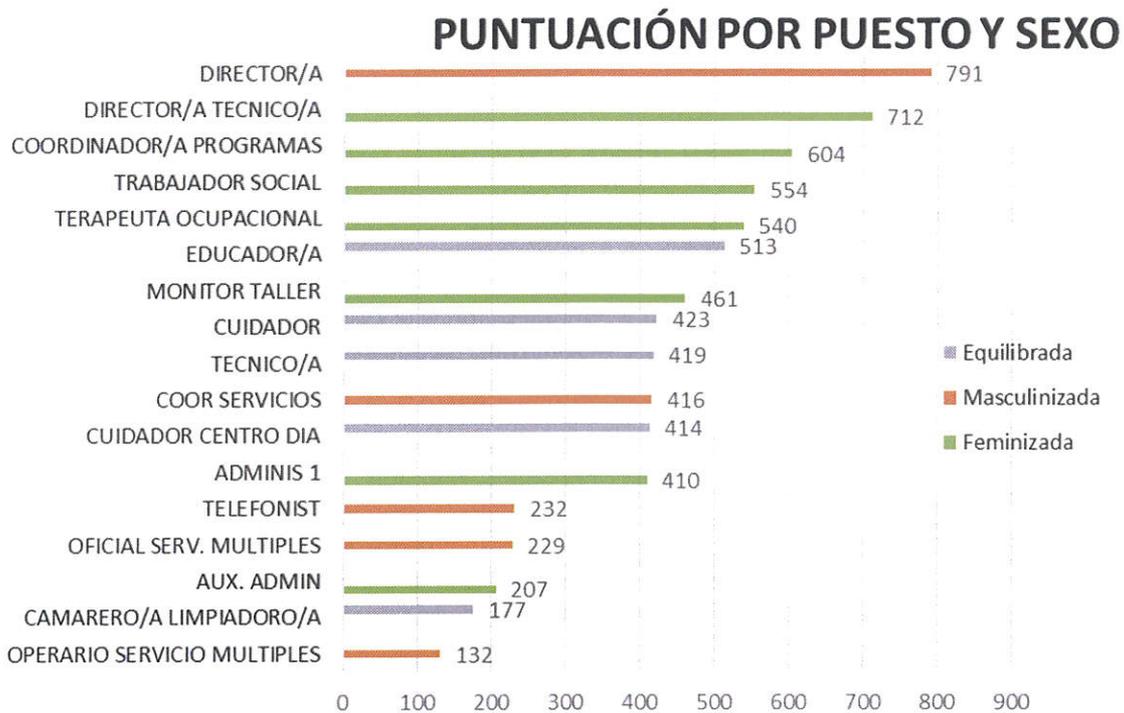
<b>A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.</b>	
A1 POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	
A2 CONDICIONES FÍSICAS	A.2.1 Posición continuada y posturas forzadas A.2.2 Movimientos repetitivos A.2.3 Esfuerzo visual A.2.4 Esfuerzo auditivo A.2.5 Otros tipos de esfuerzo físico (si es necesario añadir otras condiciones por la empresa)
A3 ESFUERZO MENTAL	
A4 ESFUERZO EMOCIONAL	
A5 RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	A.5.1 Responsabilidad de organización y coordinación A.5.2 Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
A6 RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	A.6.1 Responsabilidad sobre el bienestar de las personas A.6.2 Responsabilidad económica A.6.3 Responsabilidad sobre información confidencial
A7 AUTONOMÍA	
<b>B. CONDICIONES EDUCATIVAS: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.</b>	
B.1 ENSEÑANZA REGLADA	
<b>C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad</b>	
C.1 CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	C.1.1 Procedimientos, materiales, equipos y máquinas C.1.2 Competencias digitales C.1.3 Gestión de la diversidad C.1.4 Conocimiento o dominio de idioma extranjero C.1.5 Formación no reglada C.1.6 Experiencia C.1.7 Actualización de conocimientos
C.2. APTITUDES	C.2.1 Destreza C.2.2 Minuciosidad C.2.3 Aptitudes sensoriales C.2.4 Capacidad para plantear ideas y soluciones
C.3. CAPACIDADES	C.3.1 Capacidad comunicativa C.3.2 Capacidad emocional C.3.3 Capacidad de resolución de conflictos

  
 No conforme  
  
  


  
 1000 no conforme

D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad		
D.1. CONDICIONES FÍSICAS Y PSICOSOCIALES		D.1.1 Condiciones físicas D.1.2 Condiciones psicosociales
D.2. CONDICIONES DE TRABAJO		D.2.1 Horarios, descansos y vacaciones D.2.2 Desplazamientos y viajes

Aplicando dichos factores a los puestos de trabajo, la puntuación obtenida es la reflejada en la siguiente gráfica:



A partir de la valoración, los puestos de trabajo han quedado agrupados de mayor a menor puntuación, tal y como se refleja en la siguiente tabla, (puestos de trabajo y número de personas presentes en el registro retributivo de 2021):

	PUESTO	MUJERES	HOMBRES
ESCALA 01	DIRECTOR GERENTE	0	1
ESCALA 02	DIRECTOR/A TÉCNICA	2	0
ESCALA 03	COORDINADORA PROGRAMAS	1	0
ESCALA 04	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	0
ESCALA 04	TERAPEUTA	1	0
ESCALA 04	EDUCADOR/A	3	3
ESCALA 05	MONITORES/AS TALLER	11	4
ESCALA 05	CUIDADORES/AS	2	2
ESCALA 05	TÉCNICOS/AS	3	2
ESCALA 05	COORDINADOR DE SERVICIOS	0	1
ESCALA 05	CUIDADOR/A CENTRO DE DÍA	1	1
ESCALA 06	ADMINISTRATIVO	2	0
ESCALA 07	TELEFONISTA	0	1

*Handwritten notes:*  
 No conforme  
 1100 no conforme

ESCALA 07	OFICIAL DE SERVICIOS MULTIPLES	0	2
ESCALA 07	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	1
ESCALA 08	CAMARERO/A LIMPIADOR/A	3	2
ESCALA 09	OPERARIO DE SERVICIOS MULTIPLES	0	7

Según esta valoración, la distribución de mujeres y hombres de la plantilla actual por escala queda reflejada en la siguiente tabla (datos del diagnóstico de mayo de 2022):

	MUJERES	HOMBRES	
ESCALA 01	0	1	Masculinizada
ESCALA 02	2	0	Feminizada
ESCALA 03	1	0	Feminizada
ESCALA 04	5	3	Feminizada
ESCALA 05	17	10	Feminizada
ESCALA 06	2	0	Feminizada
ESCALA 07	0	3	Masculinizada
ESCALA 08	3	2	Equilibrada
ESCALA 09	0	7	Masculinizada
TOTAL	30	26	

*deca*  
*caer*  
*NO CONFORTABLE*

Las escalas propuestas en función de la valoración de puestos de trabajo están en consonancia con la clasificación de la empresa.

El cálculo de las diferencias de las retribuciones totales equiparadas en función de las escalas establecidas no arroja diferencias significativas, tal y como se puede apreciar en la tabla.

Respecto a los complementos, cabe señalar:

El complemento "antigüedad" genera diferencias significativas en las escalas 04 y 05 a favor de los hombres y en la escala 08 a favor de las mujeres.

#### PLAN DE ACCIÓN

El plan de igualdad recoge que se establecerán medidas correctivas en caso de ser necesarias, en función de los resultados del registro retributivo (medida 13). Son responsables de dicha acción el departamento de personal y la dirección de la asociación y es una medida que se realiza anualmente.

Según lo observado en la auditoría, la principal diferencia porcentual se produce por el complemento de antigüedad. En este caso no es pertinente realizar ninguna corrección dada la naturaleza del complemento.

*Administrador*  
*Cooperativa*

DIFERENCIAS PORCENTUALES SEGÚN LA ESCALA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO					
	Nº	SALARIO BASE Equiparado	TOTAL COMPL.SAL Equiparados	TOTAL SALARIO Equiparado	TOTAL Retribuciones Equiparadas
<b>ESCALA 01</b>		100%	100%	100%	100%
Hombre	1				
Mujer	0				
<b>ESCALA 02</b>		-100%	-100%	-100%	-100%
Hombre	0				
Mujer	2				
<b>ESCALA 03</b>		-100%	-100%	-100%	-100%
Hombre	0				
Mujer	1				
<b>ESCALA 04</b>		2%	79%	8%	8%
Hombre	4				
Mujer	6				
<b>ESCALA 05</b>		-17%	42%	-11%	-11%
Hombre	11				
Mujer	22				
<b>ESCALA 06</b>		-100%	-100%	-100%	-100%
Hombre	0				
Mujer	2				
<b>ESCALA 07</b>		-6%	100%	7%	7%
Hombre	5				
Mujer	8				
<b>ESCALA 08</b>		1%	-136%	-12%	-12%
Hombre	3				
Mujer	3				
<b>ESCALA 09</b>		100%	100%	100%	100%
Hombre	6				
Mujer	0				

## VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Los objetivos cualitativos del plan están definidos en cada una de las áreas de actuación (tanto generales como específicos), y los objetivos cuantitativos están reflejados en los indicadores de cada una de las acciones. Para su mejor comprensión, se reflejan conjuntamente en el siguiente cuadro:

### I. Área de actuación: Proceso de selección y contratación

**OBJETIVO GENERAL:** Conseguir procesos de selección claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres en aquellos puestos en los que la presencia de uno u otro sexo es nula  
Mejorar los canales de información y los instrumentos de selección para garantizar que los procesos cumplen el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fomentar la incorporación de los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que acceda a la entidad

#### OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Tender a la captación de demandas de empleo de ambos sexos en porcentaje equilibrado (60/40)

<p>El 100% de las ofertas de empleo deben emplear lenguaje inclusivo</p> <p>Aplicar las "recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección" en el 100% de los procesos de selección</p> <p>Información sobre el plan de igualdad al 100% de las personas que se incorporen a la asociación</p> <p>Emplear vías de comunicación que alcancen al 100% de la plantilla</p> <p>Porcentaje de procesos de selección donde se considera la experiencia o formación en igualdad</p>
<p><b>II. Área de actuación: Clasificación profesional y política retributiva</b></p>
<p>OBJETIVO GENERAL: Asegurar un sistema de clasificación profesional y retribuciones libre de discriminaciones basado en el principio de transparencia retributiva</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Velar por la aplicación de la perspectiva de género en la clasificación profesional y en la valoración de puestos de trabajo</p> <p>Garantizar la aplicación del principio de igualdad retribución por trabajos de igual valor aplicando las herramientas de transparencia salarial</p>
<p>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</p> <p>100% de los puestos denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación de la empresa</p>
<p><b>III. Área de actuación: Formación</b></p>
<p>OBJETIVO GENERAL: Emplear la formación como medio para mejorar la situación de igualdad en la empresa</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato, oportunidades y diversidad</p> <p>Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación</p>
<p>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</p> <p>El 80% de las acciones formativas han de desarrollarse dentro de la jornada laboral</p> <p>El 100% de la plantilla debe recibir información sobre la oferta formativa</p> <p>El 100% de la plantilla debe recibir el cuestionario de detección de necesidades formativas</p>
<p><b>IV. Área de actuación: Promoción profesional e infrarrepresentación femenina</b></p>
<p>OBJETIVO GENERAL: Conseguir procesos de promoción claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el proceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Favorecer la promoción profesional en el seno de la empresa mediante procesos libres de sesgos de género</p>
<p>El 100% de la plantilla debe recibir información sobre los procesos de promoción</p> <p>Aplicar las "recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción" en el 100% de los procesos de promoción</p>
<p><b>V. Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b></p>
<p>OBJETIVO GENERAL: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.</p>
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO</p> <p>El 100% de la plantilla debe recibir información sobre todas las medidas de conciliación a las que se pueden acoger (establecidas en el convenio y en la legislación)</p>
<p><b>VI. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia de género</b></p>
<p>OBJETIVO GENERAL: Promover un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencias</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia machista</p>

NO CONFORME

CCOO No conforme

**OBJETIVO CUANTITATIVO**

El 100% de la plantilla debe recibir información sobre el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

Incluir al menos 1 acción formativa sobre prevención de la violencia de género en la oferta formativa anual

El 100% de la plantilla debe recibir información sobre las medidas establecidas por la legislación dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género

**VII. Área de actuación: Compromiso con la igualdad**

**OBJETIVO GENERAL:** Extender y difundir el compromiso con la igualdad a la prestación de servicios de la asociación y a su entorno

**OBJETIVO CUANTITATIVO**

El 100% de la plantilla debe recibir información del plan de igualdad

Se debe emplear lenguaje e imágenes no sexistas en el 100% de las comunicaciones de la asociación

Informar al 100% de la plantilla de la dirección de mail para plantear sugerencias y propuestas relativas al plan de igualdad.

Realizar 1 informe de seguimiento anual del plan

**VII. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

**I. Área de actuación: Proceso de selección y contratación**

**OBJETIVO GENERAL:** Conseguir procesos de selección claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo

**OBJETIVO ESPECÍFICO** Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres  
**1** en aquellos puestos en los que la presencia de uno u otro sexo es nula

**MEDIDAS**

Nº medida	Área	2023	2024	2025	2026
1. Captación de demandas de empleo de ambos sexos para los diferentes puestos de trabajo <i>Indicador: Número de candidaturas por sexo para cada oferta de empleo. % sobre el total de candidaturas. Debe tenderse al equilibrio 60/40</i>	Personal	✓	✓	✓	✓
2. Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo <i>Indicador: Nº de ofertas donde se ha empleado lenguaje inclusivo. % sobre el total. Debe alcanzar el 100%</i>	Comisión	✓	✓	✓	✓
3. Publicación de las ofertas de empleo de la Asociación en medios que aseguren las candidaturas femeninas o masculinas según el caso <i>Indicador: Nº de medios donde se publican las ofertas de empleo.</i>	Personal	✓	✓	✓	✓
4. En los procesos de selección, ante dos candidaturas de diferente sexo pero que ambas aportan el mismo valor, en lo que se refiere a formación, experiencia profesional, competencias, etc., se favorece al sexo que esté infrarrepresentado en el área o sección de destino	Personal	✓	✓	✓	✓

No Control ME

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Indicador: Nº de procesos donde se aplica el criterio de preferencia del sexo subrepresentado % sobre el total de procedimientos

5. Publicidad de las plazas vacantes en el tablón de anuncios de la empresa y comunicación al comité de empresa	Personal	✓	✓	✓	✓
---	----------	---	---	---	---

Indicador: Nº de plazas vacantes publicadas

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2 Mejorar los canales de información y los instrumentos de selección para garantizar que los procesos cumplen el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

6. En los procesos de selección, incorporación de la perspectiva de género según lo establecido en el documento "recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección"		✓	✓	✓	✓
---	--	---	---	---	---

Indicador: Aplicación de las pautas en el 100% de los procesos

7. Incorporación de un extracto del Plan de Igualdad en la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.	Comisión	✓	✓	✓	✓
--	----------	---	---	---	---

Indicador: Revisar que se ha incorporado el extracto del Plan de Igualdad en el 100% de las nuevas incorporaciones.

8. Información a las personas trabajadoras que se encuentren contratadas a jornadas parciales de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa	Personal	✓	✓	✓	✓
--	----------	---	---	---	---

Indicador: información realizada. Medios empleados Debe alcanzar al % de la plantilla

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3 Fomentar la incorporación de los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que acceda a la entidad**

9. Consideración de la experiencia o formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de selección.	Personal	✓	✓	✓	✓
---	----------	---	---	---	---

Indicador: Nº de procedimientos de selección en los que se ha considerado la formación en igualdad como un mérito. % sobre el total de procedimientos

10. Cuando se requiera la aportación de un proyecto en un proceso de selección, valorar la inclusión de la perspectiva de género en el mismo.	Personal	✓	✓	✓	✓
---	----------	---	---	---	---

Indicador: Nº de procedimientos en los que se ha aportado un proyecto y en éste se ha solicitado la inclusión de la perspectiva de género. % sobre el total

*[Handwritten signature]*  
No Conformar

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
1000 No Conformar

## II. Área de actuación: Clasificación profesional y política retributiva

**OBJETIVO GENERAL:** Asegurar un sistema de clasificación profesional y retribuciones libre de discriminaciones basado en el principio de transparencia retributiva

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1** Velar por la aplicación de la perspectiva de género en la clasificación profesional y en la valoración de puestos de trabajo

### MEDIDAS

Nº medida	Área	2023	2024	2025	2026
11. Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista	Comisión	✓	✓	✓	✓

*Indicador: 100% de los puestos denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación de la empresa*

12. En los procesos de valoración de puestos de trabajo, asegurar la elección de criterios libres de sesgos de género	Dirección / Comisión	✓	✓	✓	✓
---	----------------------	---	---	---	---

*Indicador: herramienta de valoración seleccionada*

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2** Garantizar la aplicación del principio de igualdad retribución por trabajos de igual valor aplicando las herramientas de transparencia salarial

13. Revisión anual del registro retributivo según la normativa vigente para adoptar medidas correctivas en su caso	Dirección / Personal	✓	✓	✓	✓
--	----------------------	---	---	---	---

*Indicador: Revisión realizada. Informe emitido*

14. Información a la plantilla de los resultados del registro retributivo, incluyendo la definición de los diferentes conceptos salariales, en el primer semestre del año. (brecha salarial existente en global y en los diferentes puestos, categorías o niveles utilizados para elaborar el registro. Preferiblemente, esta comunicación se realizará el 22 de febrero (Día de la Igualdad Salarial). <sup>1</sup>	Dirección	✓	✓	✓	✓
--	-----------	---	---	---	---

*Indicador: Información aportada*

15. Prestar asistencia al órgano competente en la incorporación de la perspectiva de género cuando se realice la definición de puestos de trabajo, tareas y funciones	Comisión	✓	✓	✓	✓
---	----------	---	---	---	---

*Indicador: Asistencia de la comisión de igualdad.*

<sup>1</sup> Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. 3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

*Cco o no refero*

### III. Área de actuación: Formación

**OBJETIVO GENERAL:** Emplear la formación como medio para mejorar la situación de igualdad en la empresa

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1** Desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato, oportunidades y diversidad.

#### MEDIDAS

Nº medida	Área	2023	2024	2025	2026
16. Inclusión de formación en igualdad en el catálogo anual de cursos que oferta la asociación, en función de las necesidades detectadas en el seno de la Comisión de seguimiento	Personal/ Comisión	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de acciones formativas ofertadas</i>					
<i>Nº de participantes en la formación en igualdad por sexo</i>					
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>	<b>Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación</b>				
17. Organización de la formación dentro de la jornada laboral preferentemente	Personal/ Comisión	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de acciones desarrolladas dentro de la jornada laboral. % sobre el total</i>					
<i>Debe alcanzar el 80%</i>					
18. Revisión de los canales de comunicación a través de los cuales se emiten los comunicados sobre la formación que se oferta asegurando que todas las personas reciben la información suficiente y necesaria para poder participar en ellas	Comisión /personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Medios empleados</i>					
<i>100% de la plantilla informada</i>					
19. Preferencia de las personas pertenecientes al sexo menos representado en las acciones formativas encaminadas a la promoción profesional	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: aplicación efectiva del criterio</i>					
20. Oferta de acciones formativas que favorezcan la promoción profesional	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de acciones formativas ofertadas</i>					
<i>Nº de participantes por sexo</i>					
21. Uso de modalidades de impartición de formación (online o presencial) de acuerdo a la demanda existente	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de acciones formativas según modalidad</i>					
<i>Nº de participantes por sexo y modalidad de formación</i>					
22. Recopilación de información sobre las necesidades formativas de la plantilla mediante cuestionario al efecto	Personal		✓	✓	✓
<i>Indicador: cuestionario elaborado</i>					

*Handwritten signature and notes on the left margin.*

*Handwritten signature and notes at the bottom left.*

Nº de personas que cumplimentan el cuestionario por sexo  
 Incorporación de los resultados a la programación de formación

#### IV. Área de actuación: Promoción profesional e infrarrepresentación femenina

**OBJETIVO GENERAL:** Conseguir procesos de promoción claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el proceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo

**OBJETIVO ESPECÍFICO** 1 Favorecer la promoción profesional en el seno de la empresa mediante procesos libres de sesgos de género

		MEDIDAS			
Nº medida	Área	2023	2024	2025	2026
23. Consideración de la experiencia o formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de promoción.	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de procedimientos de promoción en los que se ha considerado la formación en igualdad como un mérito. % sobre el total de procedimientos</i>					
24. A igualdad de condiciones, preferencia del sexo subrepresentado en el puesto de trabajo al que se opte en los procesos de promoción de personal	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de procedimientos de promoción en los que se ha aplicado el criterio</i>					
25. Derecho de preferencia del personal de la asociación a promocionar y ocupar las vacantes que pudieran crearse, cumpliendo con los requisitos establecidos	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de vacantes publicadas en la entidad. Nº de candidaturas presentadas por sexo % que se cubre con personal de la entidad (datos desagregados por sexo)</i>					
26. Envío de información sobre los procesos de promoción profesional a las personas que se encuentren de baja, excedencia, permiso... mediante el medio que éstas hayan habilitado (preferentemente correo electrónico en dirección autorizada expresamente por el trabajador o trabajadora)	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Medios empleados 100% de la plantilla informada</i>					
27. En los procesos de promoción, incorporación de la perspectiva de género según lo establecido en el documento "recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción"		✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Aplicación de las pautas en el 100% de los procesos</i>					

Handwritten notes and signatures in blue ink on the left margin, including the phrase "NO CONTORNG" and several illegible signatures.

Handwritten note at the bottom left: "No se favorece COD"

## V. Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**OBJETIVO GENERAL:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

MEDIDAS		2023	2024	2025	2026
<b>Nº medida</b>	<b>Área</b>				
28. Elaboración y difusión de información entre la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en el convenio colectivo vigente y en la normativa laboral vigente y otros recursos de conciliación de los que se tenga conocimiento.	Comisión	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Elaboración del documento Nº acciones de difusión realizadas</i>					
29. Tender a la implantación de la jornada intensiva en todos los puestos de trabajo posibles, salvaguardando la prestación de los servicios a las personas usuarias	Dirección	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Estudio de los puestos de trabajo susceptibles de jornada intensiva</i>					
30. Introducción de la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales	Comisión/ Comité de Seguridad y Salud laboral	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Datos desagregados, evaluación de riesgos desde la perspectiva de género</i>					
31. Difusión de información sobre el itinerario de actuación en caso de embarazo y lactancia natural desde la prevención de riesgos laborales	Comisión/ Comité de Seguridad y Salud laboral	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Difusión realizada</i>					
32. Aplicación de reducción de jornada en caso de hijo/a afectado por cáncer o enfermedad grave a solicitud de la persona trabajadora, informando de la prestación asociada		✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de personas beneficiarias</i>					

NO CONFORME

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten notes and signatures]*

**VI. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia de género**

**OBJETIVO GENERAL:** Promover un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencias

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1** Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

		MEDIDAS			
Nº medida	Área	2023	2024	2025	2026
33. Difusión periódica del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo entre toda la plantilla	Comisión		✓		✓
<i>Indicador: Difusión realizada</i> <i>Alcanzar la 100% de la plantilla</i>					
34. Realización de material gráfico (infografía, cartelería...) presente en las instalaciones de la asociación sobre los comportamientos que pueden ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo	Comisión		✓		✓
<i>Indicador: Difusión realizada</i>					
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>	<b>Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia machista</b>				
35. Inclusión de formación relativa a prevención de la violencia de género en la oferta formativa anual	Personal		✓		✓
<i>Indicador: Nº de acciones formativas ofertadas</i> <i>Nº de participantes</i>					
36. Difusión de las medidas establecidas por la legislación dirigidas a las víctimas de violencia de género.	Personal / Comisión		✓		✓
<i>Indicador: Difusión realizada</i> <i>Debe alcanzar al 100% de la plantilla</i>					

*No Comprobaré*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Atuio...  
1100 no compare*

## VII. Área de actuación: Compromiso con la igualdad

**OBJETIVO GENERAL:** Extender y difundir el compromiso con la igualdad a la prestación de servicios de la asociación y a su entorno

MEDIDAS		2023	2024	2025	2026
Nº medida	Área				
37. Difusión del plan de igualdad entre toda la plantilla	Comisión	✓		✓	
<i>Indicador: Difusión realizada</i>					
<i>Debe alcanzar al 100% de la plantilla</i>					
38. Difusión del plan de igualdad en la web de la asociación y a otras entidades con las que se mantengan relaciones comerciales	Comisión	✓		✓	
<i>Indicador: Difusión realizada</i>					
39. Participación en foros, jornadas relativas a igualdad... en los que la asociación sea solicitada	Dirección	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de eventos en los que se ha participado</i>					
40. Realización de cuestionarios, encuestas... periódicos para el seguimiento del plan de igualdad	Comisión		✓		✓
<i>Indicador: Realización del informe de seguimiento anual y la evaluación final</i>					
41. Creación de un medio de comunicación con la plantilla para la recepción de sugerencias o propuestas relativas al plan de igualdad (mediante correo electrónico o dirigiendo un escrito a la entidad)	Comisión	✓			
<a href="mailto:piasociacionfuensanta@gmail.com">piasociacionfuensanta@gmail.com</a>					
<i>Indicador: Medio creado y difundido entre el 100% de la plantilla</i>					
42. Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones		✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: 100% de las comunicaciones</i>					

No CONFORME

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
C.O.D no conforme

### VIII. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS

Respecto a los recursos personales, la implementación del plan de igualdad, así como su seguimiento y evaluación correrá a cargo de la comisión de seguimiento. Su composición y funcionamiento se desarrolla en el apartado correspondiente.

Respecto a recursos técnicos, la asociación pondrá a disposición del plan herramientas de comunicación, como correo electrónico y los recursos materiales necesarios para el desarrollo de reuniones, programa informático de nóminas, memorias de actividad...

### IX. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Queda establecida en cada acción el año o años en que deberán realizarse dichas acciones. A lo largo del Plan y fruto de los resultados del seguimiento, el calendario podrá ser alterado, de manera que una medida solo programada para un año pueda ejecutarse durante más años si se ve necesario, o bien retrasar la implantación de una medida si fuera necesario.

Es función de la comisión realizar la programación anual de ejecución de acciones que contendrá las medidas a realizar en el siguiente año, en periodicidad semestral.

El calendario de acciones para el 2023 es el siguiente.

Nº medida	2º semestre 2023
1. Captación de demandas de empleo de ambos sexos para los diferentes puestos de trabajo	✓
2. Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo	✓
3. Publicación de las ofertas de empleo de la Asociación en medios que aseguren las candidaturas femeninas o masculinas según el caso	✓
4. En los procesos de selección, ante dos candidaturas de diferente sexo pero que ambas aportan el mismo valor, en lo que se refiere a formación, experiencia profesional, competencias, etc., se favorece al sexo que esté infrarrepresentado en el área o sección de destino	✓
5. Publicidad de las plazas vacantes en el tablón de anuncios de la empresa y comunicación al comité de empresa	✓
6. En los procesos de selección, incorporación de la perspectiva de género según lo establecido en el documento "recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección"	✓
7. Incorporación de un extracto del Plan de Igualdad en la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.	✓
8. Información a las personas trabajadoras que se encuentren contratadas a jornadas parciales de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa	✓

*[Handwritten signature]*  
No Contratar

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

~~Actuaciones~~  
No ver por CL 20

9. Consideración de la experiencia o formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de selección. ✓
10. Cuando se requiera la aportación de un proyecto en un proceso de selección, valorar la inclusión de la perspectiva de género en el mismo. ✓
11. Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista ✓
12. En los procesos de valoración de puestos de trabajo, asegurar la elección de criterios libres de sesgos de género ✓
13. Revisión anual del registro retributivo según la normativa vigente para adoptar medidas correctivas en su caso ✓
14. Información a la plantilla de los resultados del registro retributivo, incluyendo la definición de los diferentes conceptos salariales, en el primer semestre del año. (brecha salarial existente en global y en los diferentes puestos, categorías o niveles utilizados para elaborar el registro. Preferiblemente, esta comunicación se realizará el 22 de febrero (Día de la Igualdad Salarial). ✓
16. Inclusión de formación en igualdad en el catálogo anual de cursos que oferta la asociación, en función de las necesidades detectadas en el seno de la Comisión de seguimiento ✓
17. Organización de la formación dentro de la jornada laboral preferentemente ✓
18. Revisión de los canales de comunicación a través de los cuales se emiten los comunicados sobre la formación que se oferta asegurando que todas las personas reciben la información suficiente y necesaria para poder participar en ellas ✓
19. Preferencia de las personas pertenecientes al sexo menos representado en las acciones formativas encaminadas a la promoción profesional ✓
20. Oferta de acciones formativas que favorezcan la promoción profesional ✓
21. Uso de modalidades de impartición de formación (online o presencial) de acuerdo a la demanda existente ✓
23. Consideración de la experiencia o formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de promoción. ✓
24. A igualdad de condiciones, preferencia del sexo subrepresentado en el puesto de trabajo al que se opte en los procesos de promoción de personal ✓
25. Derecho de preferencia del personal de la asociación a promocionar y ocupar las vacantes que pudieran crearse, cumpliendo con los requisitos establecidos ✓
26. Envío de información sobre los procesos de promoción profesional a las personas que se encuentren de baja, excedencia, permiso... mediante el medio que éstas hayan ✓

*[Handwritten signature]*  
 No Confor. 2016

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 CCOO 200 cupere

habilitado (preferentemente correo electrónico en dirección autorizada expresamente por el trabajador o trabajadora)

- 27. En los procesos de promoción, incorporación de la perspectiva de género según lo establecido en el documento "recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción" ✓
- 28. Elaboración y difusión de información entre la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en el convenio colectivo vigente y en la normativa laboral vigente y sobre la asunción de responsabilidades compartidas ✓
- 29. Tender a la implantación de la jornada intensiva en todos los puestos de trabajo posibles, salvaguardando la prestación de los servicios a las personas usuarias ✓
- 30. Introducción de la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales ✓
- 31. Difusión de información sobre el itinerario de actuación en caso de embarazo y lactancia natural desde la prevención de riesgos laborales ✓
- 32. Aplicación de reducción de jornada en caso de hijo/a afectado por cáncer o enfermedad grave a solicitud de la persona trabajadora, informando de la prestación asociada ✓
- 34. Realización de material gráfico (infografía, cartelería...) presente en las instalaciones de la asociación sobre los comportamientos que pueden ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo ✓
- 35. Inclusión de formación relativa a prevención de la violencia de género en la oferta formativa anual ✓
- 37. Difusión del plan de igualdad entre toda la plantilla ✓
- 38. Difusión del plan de igualdad en la web de la asociación y a otras entidades con las que se mantengan relaciones comerciales ✓
- 39. Participación en foros, jornadas relativas a igualdad... en los que la asociación sea solicitada ✓
- 41. Creación de un medio de comunicación con la plantilla para la recepción de sugerencias o propuestas relativas al plan de igualdad (mediante correo electrónico o dirigiendo un escrito a la entidad) ✓
- 42. Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones ✓

no conforme

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

#### X. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El **seguimiento** se realizará con una periodicidad anual, corresponderá a la Comisión de seguimiento realizar el informe de seguimiento y para ello empleará cuantas herramientas considere oportunas, aplicando los indicadores de evaluación propuestos para cada una de las medidas.

[Handwritten signature]  
CCOO no conforme

El **informe de seguimiento** incluirá, al menos, un registro de las medidas implementadas con los datos cualitativos y cuantitativos resultantes de la aplicación de los indicadores propuestos, dificultades encontradas y propuestas de mejora.

La **evaluación del plan**, el alcance y adecuación de sus medidas y los resultados obtenidos se plasmarán en un informe, competencia de la comisión.

Se realizarán 2 informes de evaluación a lo largo del Plan, uno intermedio y uno final, para lo que se emplearán las herramientas oportunas, entre ellas, los informes de seguimiento anuales realizados en el seguimiento del Plan, en aplicación de los indicadores previstos. En caso de considerarse necesario, se podrán emplear encuestas a la plantilla.

El informe de evaluación debe analizar la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y medidas correctoras, en su caso.

*Medidas no evaluables:* En el caso de medidas que dependan de diferentes factores, o de factores externos, si éstos no concurren, no se considerarán incumplimientos del Plan, sino medidas no evaluables, pudiendo, en su caso, ser objeto de revisión y/o modificación.

## XI. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La composición es paritaria entre la Parte Empresarial y la Parte Social firmantes del acuerdo.

Durante la vigencia del Plan, la **comisión de seguimiento asumirá las funciones de implementación, seguimiento y evaluación del plan.**

Integrarán la comisión de seguimiento:

En representación de la empresa

Isaac Gonzalo Nieva

Gloria Espadas Alcázar

En representación de las personas trabajadoras

David Martín Priones

Carmen Alfaro Cuesta

El régimen de sustituciones será el fijado en el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez al año. Podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de las personas que integran la comisión.

Las funciones de la comisión de seguimiento durante la vigencia del plan son:

- Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles

necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.

- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver los conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- Realizar el seguimiento anual del plan, registrando la realización de las medidas propuestas y recopilando los datos cuantitativos y cualitativos necesarios.
- Realizar la evaluación intermedia y final del plan, a partir de los informes de seguimiento anual, analizando la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y medidas correctoras, en su caso.
- Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- Proponer a la Dirección de la asociación la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.
- Asesorar en las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- Participar en foros externos en materia de igualdad.
- Realizar el plan anual de ejecución de medidas

## XII. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN

Tal y como establece el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, *las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.*

El Plan será revisado en los supuestos establecidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en concreto:

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

*Adriano*  
*CCOO no conforme*

En el informe de seguimiento anual se indicará expresamente si se da alguno de los supuestos que originan la revisión del plan de acuerdo al artículo 9 del Real Decreto 901/2020, identificando qué supuesto es.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria será la Comisión Negociadora la encargada de realizar dicha revisión y, en caso de ser necesario, procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

### XIII. REGISTRO

Se designa a Antonio Crespo Zamorano para que proceda al registro del plan de igualdad en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regulado por el RD 713/2010, en el plazo de 15 días desde su firma, según lo establecido en el artículo 6.

Firma:

En representación de la empresa



Isaac Gonzalo Nieva



Gloria Espadas Alcázar



Gema Sanchez Mascuñano

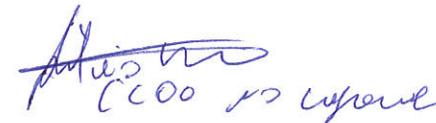
Firma:

En representación de las personas trabajadoras



NO CONFORME

David Martín Briones



CCOO de España

Antonio Romero Márquez

