

PLAN DE IGUALDAD

AFA VITAE

2024 - 2028

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN:

- a. LA ASOCIACIÓN. EL COMPROMISO
- b. DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN

2. INICIO Y DIAGNÓSTICO

- 2.2 Naturaleza, ámbito de aplicación, vigencia y marco legal
- 2.3 Comisión Negociadora
- 2.4 Materias objeto de diagnóstico
- 2.4 Diagnóstico cuantitativo
- 2.5 Diagnóstico cualitativo

3. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 3.1 Objetivos generales
- 3.2 Objetivos específicos
- 3.3 Medidas
- 3.4 Cronograma
- 3.5 Seguimiento, evaluación, revisión y modificación

4. ANEXOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- 4.1 Compromiso de la Dirección
- 4.2. Ficha de Seguimiento

1. INTRODUCCIÓN:

a) LA ASOCIACIÓN. EL COMPROMISO

La Asociación de Familiares de enfermos de Alzheimer “VITAE”, en adelante **AFA VITAE**, se constituyó en asociación civil, sin ánimo de lucro, en la ciudad de San Fernando (Cádiz), al amparo de la Ley de Asociaciones Civiles de 24 de diciembre de 1964, el 2 de octubre de 1997. Está inscrita en el Registro Provincial de Asociaciones, de la Delegación Provincial de Cádiz de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, con el número 4993, desde el día 9 de febrero de 1998.

Cuenta con un Centro de Día y una Residencia. Están especializados en el cuidado de las personas enfermas de Alzheimer, siendo un centro de referencia a nivel de Andalucía y uno de los mejores valorados a nivel Nacional.

El principal objetivo de **AFA VITAE** es mejorar al máximo la calidad de vida del enfermo de Alzheimer, crear un ambiente familiar y cordial, y prestar ayuda a los familiares ya sea psicológica o de cualquier índole.

En **AFA VITAE** se desarrollan las siguientes tareas:

- Valoración Integral, Seguimiento y Plan de Cuidados Sanitarios.
- Rehabilitación individualizada.
- Taller de Psicomotricidad.
- Taller de Memoria.
- Plan de Envejecimiento Cognitivo Activo.
- Estimulación Cognitiva.
- Apoyo psicosocial.

Con el presente Plan de Igualdad, la asociación avanza en su compromiso de proveer un entorno de trabajo en el que se respete y valore la diversidad y en el que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, etnia, origen nacional, religión, opinión, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Atendiendo a este compromiso, el Plan de Igualdad de **AFA VITAE** se regirá por los principios que determinarán la forma de actuar de la asociación y de toda su plantilla, según lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se adjunta documento de compromiso de la asociación como Anexo 1.

El presente Plan de Igualdad, ha sido negociado a lo largo de varios meses durante 2023 y 2024, siendo acordado de forma unánime entre la dirección de la asociación y la totalidad de la representación legal de las personas trabajadoras, comprometiéndose las partes a cumplir lo pactado en el mismo marco de colaboración y buena fe que ha presidido su negociación.

b) DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN

AFA VITAE es una asociación, presidida por D. JUAN JOSÉ OLVERA MORENO.

Su actividad se presta en un único centro, ubicado en la ciudad de San Fernando, en la Calle Argentina, 19.

La actividad es la Asistencia En Establecimientos Residenciales Para Personas Con Discapacidad Intelectual, Enfermedad Mental Y Drogodependencia. CNAE 8720.

El número de trabajadores y trabajadoras a junio de 2023 era de 114 personas, siendo 90 mujeres y 24 hombres.

2. INICIO Y DIAGNÓSTICO

a) Naturaleza, ámbito de aplicación, vigencia y marco legal

NATURALEZA

Este Plan de Igualdad es un documento estratégico que se aborda y expone como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo, la discriminación múltiple e interseccional por asociación y error y al colectivo LGTBI, con especial atención a la mujer trans”.

El Plan contiene objetivos y medidas evaluables, viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos, siempre adaptados a la realidad de la asociación y tras el diagnóstico de la situación realizado.

Se trata de un Plan de Igualdad:

- ✓ **estratégico**, ya que articula un nuevo enfoque de la asociación a partir de un compromiso de alto nivel,
- ✓ **colectivo-integral**, es decir, pretende incidir positivamente no solo en las mujeres sino en el conjunto de las personas trabajadoras de la asociación,
- ✓ **transversal**, debe estar presente en todas las áreas, estructuras y políticas de la asociación,

- ✓ **dinámico y flexible**, adaptable a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización,
- ✓ **participativo y dialogado**, en el que se ha dado voz y han participado las personas trabajadoras en la asociación,
- ✓ **temporal**, con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de **AFA VITAE** en el centro de trabajo que la asociación tiene establecido o en aquellos en los que se pueda establecer en la provincia de Cádiz.

Se extenderá, asimismo, a todas aquellas personas que, bajo la dependencia de una tercera persona, lleven a cabo actividades o presten servicios en la asociación, siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio y así se acuerde con la representación legitimada para la negociación de un Plan de Igualdad.

Desarrollará e implantará sus efectos en todo el territorio provincial.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento asumirá la responsabilidad de liderar el proyecto de implantación e implementación, asegurando su cumplimiento, y realizando tanto el seguimiento marcado como su evaluación.

VIGENCIA

La vigencia del plan de Igualdad será de 4 (cuatro) años, sin perjuicio de que, por circunstancias sobrevenidas, las partes de común acuerdo decidan realizar una revisión del mismo, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación.

Transcurrido el período de vigencia establecido, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente.

MARCO LEGAL

Normativa nacional

A nivel estatal, el principio de igualdad se recoge en los artículos 1 y 14 de la Constitución Española, en la que se proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos

fundamentales, con el artículo 14; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Asimismo, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo.

En este sentido, la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 supone un avance significativo en relación a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al establecer mecanismos concretos para el desarrollo de este principio, como es el caso del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ámbito de la asociación.

Normativa autonómica

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en materia de igualdad y violencia de género propugna en su Artículo 1 como valores superiores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político para todos los andaluces, en un marco de igualdad y solidaridad con las demás Comunidades Autónomas de España.

Asimismo, el Artículo 9 señala que Todas las personas en Andalucía gozan como mínimo de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos europeos e internacionales de protección de los mismos ratificados por España.

Debemos destacar también que el Estatuto de Autonomía entre sus principios rectores señala que Los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de Autonomía y alcanzar los objetivos básicos establecidos en el artículo 10, mediante la aplicación efectiva de una serie de principios rectores, entre los que se enumera la lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente a través de la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad.

Normativa europea

Con el Tratado de Roma, en 1957, se inicia la normativa europea en materia de igualdad de oportunidades, en el que se hace hincapié en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que realicen el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo en los Estados a él adheridos. Años más tarde, el Tratado de Ámsterdam, en 1997, establece la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión Europea, y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge el principio de igualdad ante la ley y la igualdad entre hombres y mujeres, así como la prohibición de discriminación o las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

Normativa Internacional

La igualdad es un valor y un principio jurídico reconocido a nivel internacional. Desde que en el año 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la I Declaración de los Derechos Humanos, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un derecho jurídico universal, protagonista de un importantísimo impulso desde la segunda mitad del siglo XX hasta nuestros días.

Posteriormente, y en el marco de la ONU, tienen lugar la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y el Tratado derivado de la Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) en 1979, así como las 4 Conferencias Mundiales sobre la Mujer en el marco de la Organización de las Naciones Unidas (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985 y Beijing, 1995).

Además de la aplicación de las distintas normas anteriormente citadas en el presente documento, también se aplicará toda aquella normativa vigente aplicable a la materia no especificada.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, creado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso.

b) Comisión Negociadora

Suscribe el presente Plan de Igualdad la Comisión Negociadora constituida el 23 de junio de 2023, con la siguiente composición:

En representación de la dirección de la asociación por:

SARA ALAMEDA SALAZAR con DNI 48898847L –DIRECTORA DE RESIDENCIA

ELENA CARRASCO CRUZADO con DNI 75816605A– PSICÓLOGA

En representación legal de la plantilla por:

ÁNGELES GARCÍA FERNÁNDEZ con DNI 32861442P – AUXILIAR DE ENFERMERÍA (CCOO)

FRANCISCO PÉCULO CARRASCO con DNI 31265748P – AUXILIAR DE ENFERMERÍA (CCOO)

Ambas partes se reconocen legitimidad para llevar a cabo la negociación.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Informar al personal de **AFA VITAE** sobre el compromiso de la dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la

negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de la plantilla, por la representación legal de los trabajadores, negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

- Negociación y elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la asociación.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión Negociadora elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

c) Materias objeto de Diagnóstico

Para la consecución de los objetivos fijados, el presente Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias que serán objeto de diagnóstico:

- ➔ Área A Selección y contratación
- ➔ Área B Promoción profesional
- ➔ Área C Formación
- ➔ Área D Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ➔ Área E Clasificación profesional y retribuciones
- ➔ Área F Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso y violencia contra
- ➔ Área G Comunicación y sensibilización
- ➔ Área H Salud laboral
- ➔ Área I Imagen igualitaria en la asociación
- ➔ Área J Violencia de género

d) Diagnóstico cuantitativo

El Diagnóstico Cuantitativo se ha obtenido gracias al análisis del grado de incorporación del principio de igualdad y no discriminación múltiple e interseccional por asociación o error y al colectivo LGTBI. Para elaborar dicho diagnóstico, se ha recabado información desagregada por sexo procedente de las siguientes fuentes:

- VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Código de convenio nº 99010825011997
- Registros del Departamento de Administración.
- Herramienta valoración de puestos de trabajo.
- Registro Retributivo.

Los indicadores de las áreas analizadas, se han recogido usando tablas de datos, referentes a valores absolutos y a los porcentajes correspondientes a la variable analizada.

A partir de estos indicadores, se detecta que **AFA VITAE** es una asociación representada mayoritariamente por mujeres.



De acuerdo a la información facilitada en el registro retributivo de la asociación, las retribuciones de las personas trabajadoras de la asociación se determinan de acuerdo al VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

En la distribución de la plantilla, hay que distinguir que las personas trabajadoras se dividen en dos grupos:

El personal que trabaja en la RESIDENCIA

El personal que trabaja en la UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA

En prácticamente todos los puestos de trabajo, la mayoría son ocupados por mujeres.

La plantilla quedaría así representada:

Distribución de la plantilla UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA 31/12/22					
Número de personas trabajadoras por tipo de contrato				Índice de concentración	
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Indefinido	25	5	30	96%	100%
Temporal	1	0	1	4%	0%
De puesta a disposición en una asociación usuaria			0	0%	0%
Total	26	5	31	100%	100%

Distribución de la plantilla RESIDENCIA 31/12/22					
Número de personas trabajadoras por tipo de contrato				Índice de concentración	
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Indefinido	54	23	77	93%	100%
Temporal	4	0	4	7%	0%
De puesta a disposición en una asociación usuaria			0	0%	0%
Total	58	23	81	100%	100%

Distribución de la plantilla ESTANCIA DIURNA 31/12/22					
Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo				Índice de concentración	
Puesto de Trabajo	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Órganos de dirección	1	0	1	4%	0%
Mandos intermedios	6	0	6	23%	0%
Resto de plantilla	19	5	24	73%	100%
Total	26	5	31	100%	100%

Distribución de la plantilla RESIDENCIA 31/12/22					
Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo				Índice de concentración	
Puesto de Trabajo	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Órganos de dirección	1	0	1	2%	0%
Mandos intermedios	5	3	8	9%	13%
Resto de plantilla	52	20	72	90%	87%
Total	58	23	81	100%	100%

➔ Sensibilización y difusión

No constan acciones de concienciación y sensibilización en materia de igualdad, el principio de igualdad de trato y no discriminación y el conocimiento y respeto de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI, por puesto de trabajo a nivel total.

La única acción es precisamente la comunicación por parte de la asociación a toda la plantilla del inicio de las negociaciones para implantar el presente Plan de Igualdad.

➔ Selección y contratación

- Se han evaluado los procesos de selección de personal, los procesos en la gestión de recursos humanos y la existencia o no de posibles prácticas que pudieran resultar discriminatorias, así como las ofertas de trabajo. La asociación realiza la selección y la contratación de acuerdo con criterios establecidos por la Dirección y no por un departamento de RRHH.
- Hasta la fecha, en igualdad de condiciones de idoneidad, no existe un protocolo que indique que, en igualdad de condiciones, se opte por elegir a la persona del sexo menos representado.
- Hasta el momento, no se ha venido procurando que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto, ni son personas con formación en igualdad entre mujeres y hombres.
- En los procesos de selección se realiza como prueba una entrevista personal, en la que las preguntas utilizadas son idénticas o similares para mujeres y para hombres. En dichas pruebas de selección la asociación evita preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.
- En términos generales se reciben más currículos de mujeres y tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso de selección.
- En cuanto a los canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo, se emplea: Comunicación interna de la asociación: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet. La asociación se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla sin distinción de sexo para cualquier puesto ofertado.
- De momento, la asociación no ha prestado atención a la utilización de imágenes no sexistas en la información, ni vela porque en dichas ofertas se emplee un lenguaje no sexista.

Últimos 3 Procesos de selección y contratación						
Datos del proceso		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3
Fecha		mar-23		oct-23		oct-23
Puesto		limpieza		gerocultor		DUE
		Sí	No	Sí	No	Sí No
Anuncios	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x		x	X
	Mención expresa a mujeres/hombres		x		x	X
	Contenido no sexista	x		x		X
	Contenido sexista		x		x	X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres Hombres
	Por anuncios	1	0	1	0	11 6
	Por contactos					
	Por servicios de empleo					
	De la propia organización					
	Otros					
	Total candidaturas recibidas	1	0	1	0	11 6
Prueba 1	Entrevista					X X
Prueba 2	Prueba de conocimientos					
Prueba 3	Test psicotécnico					
Personas contratadas		1	0	1	0	1 1
Personas responsables de la selección			x		x	x x
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		Sí	No	Sí	No	Sí No
			x		x	X

- Los cuestionarios cumplimentados por la asociación, nos indican que la Asociación realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios establecidos por la Dirección, siendo las personas encargadas de realizar la selección el personal directivo del Centro.
- Con carácter general, en los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:
 - Entrevista personal, siendo iguales las preguntas utilizadas para mujeres y para hombres. Se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.
 - Entrega de curriculum, que, en términos generales, llegan más currículos de mujeres que de hombres.
 - Prueba/s práctica/s
- Se indica en los cuestionarios recibidos que las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección.
- Las ofertas de empleo se dan a conocer mediante los canales de comunicación interna de la asociación.

➔ Formación y promoción profesional:

- No todas las personas de la asociación tienen las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. Ni todos los trabajadores y trabajadoras han recibido formación en materia de igualdad.
- En los cursos recibidos por la dirección se procura que asistan de manera proporcionada hombres y mujeres.
- Hasta la fecha, en la impartición de la formación no se pide a la asociación o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

Formación por departamentos/áreas RESIDENCIA				Índice de concentración	
Departamentos	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Dirección Centro	1	1	0	4%	0%
Psicología	1	1	0	4%	0%
Trabajo social	1	0	1	0%	11%
Enfermería	6	5	1	20%	11%
T. Ocupacional	3	1	2	4%	22%
Fisioterapia	1	0	1	0%	11%
Administrativo/a	0	0	0	0%	0%
Cocina	6	5	1	20%	11%
Compras	0	0	0	0%	0%
Lavandería	2	2	0	8%	0%
Limpieza	7	7	0	28%	0%
Recepción	3	3	0	12%	0%
Mantenimiento	2	0	2	0%	22%
Informática	0	0	0	0%	0%
Almacén	1	0	1	0%	11%
TOTAL	34	25	9	100%	100%

Formación por departamentos/áreas U. DE ESTANCIA DE DÍA				Índice de concentración	
Departamentos	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Dirección Centro	1	1	0	9%	0%
Psicología	1	1	0	9%	0%
Trabajo social	1	1	0	9%	0%
Enfermería	1	1	0	9%	0%
T. Ocupacional	2	1	1	9%	50%
Fisioterapia	2	2	0	18%	0%
Administrativo/a	1	1	0	9%	0%
Cocina	2	2	0	18%	0%
Compras	0	0	0	0%	0%
Lavandería	0	0	0	0%	0%
Limpieza	1	1	0	9%	0%
Recepción	0	0	0	0%	0%
Mantenimiento	0	0	0	0%	0%
Informática	1	0	1	0%	50%
Almacén	0	0	0	0%	0%
TOTAL	13	11	2	100%	100%

- Los departamentos que han recibido más formación son:
 - Enfermería
 - Cocina
 - Fisioterapia

Formación a nivel global en la empresa					
Nº de personas que han recibido formación	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
En el último año (2023)	124	95	29	77%	23%
En el año anterior (2022)	94			0%	0%
TOTAL	218	95	29	44%	13%
Cursos realizados el último año y personas que han participado	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres

- El procedimiento de promoción en la asociación es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.
- En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la asociación fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.
- Hasta la fecha, no se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.
- Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.
- A la hora de la descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.
- Las características del puesto de trabajo objeto de promoción no están vinculadas a movilidad geográfica.
- La disponibilidad para viajar no es exigible en los puestos que se promocionan.

Ascensos de nivel y ascensos de categoría o grupo profesional RESIDENCIA				Índice de concentración	
Ascensos de nivel	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
En el último año	2	2	0	67%	0%
En el año anterior	1	1	0	33%	0%
Hace dos años	0	0	0	0%	0%
Hace tres años	0	0	0	0%	0%
Hace cuatro años	0	0	0	0%	0%
TOTAL	3	3	0	100%	0%

Ascensos de nivel y ascensos de categoría o grupo profesional RESIDENCIA				Índice de concentración	
Ascensos de nivel	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
En el último año	2	2	0	67%	0%
En el año anterior	1	1	0	33%	0%
Hace dos años	0	0	0	0%	0%
Hace tres años	0	0	0	0%	0%
Hace cuatro años	0	0	0	0%	0%
TOTAL	3	3	0	100%	0%

- Es de destacar que los ascensos se han producido por mujeres, siendo todas ellas personas con responsabilidades de cuidado.

Ascensos por años trabajados RESIDENCIA				Índice de concentración	
Personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	2	2	0	100%	0%
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	0			0%	0%
Cuidado de personas mayores	0			0%	0%
Cuidado de personas con discapacidad	0			0%	0%
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0			0%	0%
TOTAL	2	2	0	100%	0%

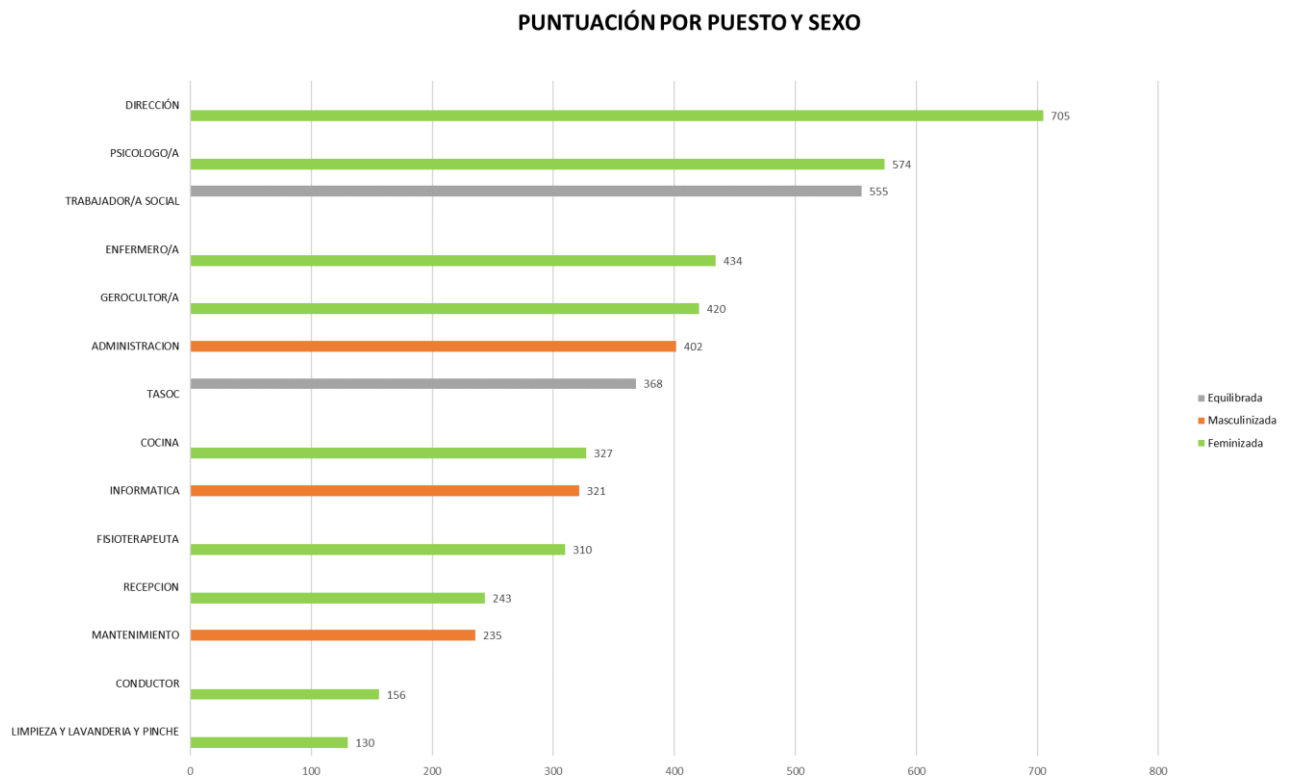
Ascensos por años trabajados UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA				Índice de concentración	
Personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	1	1	0	100%	0%
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	0			0%	0%
Cuidado de personas mayores	0			0%	0%
Cuidado de personas con discapacidad	0			0%	0%
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0			0%	0%
TOTAL	1	1	0	100%	0%

➔ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

- Las políticas de clasificación y promoción profesional, no comportan a priori ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.
- Partimos del siguiente listado de puestos, que han sido valorados conforme a la herramienta VPT que facilita el Ministerio de Trabajo y recomienda el Instituto de las Mujeres.

Título del Puesto	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Director/a	837	2	0	Feminizada
Psicólogo/a	789	2	0	Feminizada
Trabajador/a Social	616	1	1	Equilibrada
Fisioterapeuta	616	3	1	Feminizada
Enfermero/a	616	6	1	Feminizada
Cocinero/a	310	7	1	Feminizada
Personal mantenimiento	307	2	4	Masculinizada
Técnico/a en Informática	551	0	1	Masculinizada
TASOC - Técnico Superior Actividades Socioculturales	421	2	3	Equilibrada
Administrativo/a	553	1	2	Masculinizada
Conductor/a - Monitor/a de transporte	411	1	0	Feminizada
Recepcionista	502	4	0	Feminizada
Auxiliar de enfermería/TCAE/Gerocultor/a	420	29	17	Feminizada
Personal Limpieza/Lavandería	307	24	0	Feminizada

- En el estudio de la clasificación profesional se observan las siguientes diferencias:
 - Grupos **equilibrados**: Técnico Superior Actividades Socioculturales y Trabajador/a Social
 - Grupos **masculinizados**: Personal Administrativo, Técnico en informática y Personal de mantenimiento
 - Grupos **feminizados**: Todos los demás



➔ En cuanto a las percepciones por puesto y sexo, nos encontramos los siguientes datos:

BRECHA						
(*) puestos contemplados solo para mujeres						
(**) puestos contemplados solo para hombres						
Justificación:						
TOTAL PERCEPCIONES						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
003 - DIRECTOR/A	38.073,56	29.990,61	21,23%	38.073,56	31.015,95	18,54%
005 - TITULO SUPERIOR (*)		25.997,10			27.810,26	
007 - ATS/DUE	21.263,13	24.583,63	-15,62%	21.263,13	21.342,39	-0,37%
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL	26.453,02	18.491,27	30,10%	26.453,02	18.491,26	30,10%
009 - FISIOTERAPEUTA	21.618,47	20.071,70	7,15%	21.618,47	20.071,69	7,15%
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL	19.384,44	22.111,83	-14,07%	19.384,44	22.111,83	-14,07%
012 - GOBERNANTE (*)		17.158,95			17.158,95	
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN	17.215,87	16.531,70	3,97%	17.215,86	17.244,24	-0,16%
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO	17.142,07	17.615,37	-2,76%	17.142,07	17.615,37	-2,76%
016 - CONDUCTOR/A		14.587,43			14.587,43	
017 - GEROCULTOR/A	17.086,19	16.407,15	3,97%	17.045,88	16.163,88	5,17%
018 - COCINERO/A	16.424,77	18.867,52	-14,87%	16.424,77	18.867,52	-14,87%
020 - AUXILIAR MANTENIMIENTO	16.651,83	15.933,77	4,31%	16.756,88	15.933,77	4,91%
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)	19.702,12			19.702,12		
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)		16.783,40			17.089,14	
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)		15.844,52			16.110,01	
024 - PINCHE COCINA	15.330,00	16.208,59	-5,73%	15.330,00	16.558,86	-8,02%
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)		14.647,54			15.444,40	
Justificación Trabajador/a Social: EL TRABAJADOR SOCIAL EN PLANTILLA COBRA UN PLUS DE COMPLEMENTO AD PERSONAM CONSOLIDADO Y UNA ANTIGÜEDAD QUE LA TRABADORA SOCIAL EN PLANTILLA NO TIENE.						

SALARIO BASE						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
003 - DIRECTOR/A	27.604,14	26.334,54	4,60%	27.604,14	28.123,49	-1,88%
005 - TITULO SUPERIOR (*)		24.251,42			25.697,83	
007 - ATS/DUE	20.742,46	20.646,85	0,46%	20.742,46	20.571,24	0,83%
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL	19.376,64	18.293,07	5,59%	19.376,64	18.293,07	5,59%
009 - FISIOTERAPEUTA	19.376,64	19.187,71	0,98%	19.376,64	19.187,71	0,98%
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL	19.384,44	19.304,31	0,41%	19.384,44	19.304,31	0,41%
012 - GOBERNANTE (*)		16.164,95			16.164,95	
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN	15.702,85	15.475,13	1,45%	15.702,85	15.647,37	0,35%
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO	15.643,84	15.708,18	-0,41%	15.643,84	15.708,18	-0,41%
016 - CONDUCTOR/A		14.587,43			14.587,43	
017 - GEROCULTOR/A	15.298,87	15.010,74	1,88%	15.357,92	15.418,83	-0,40%
018 - COCINERO/A	15.527,60	15.418,83	0,70%	15.527,60	15.418,83	0,70%
020 - AUXILIAR MANTENIMIENTO	15.121,47	14.953,57	1,11%	15.152,11	14.953,57	1,31%
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)	15.233,82			15.233,82		
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)		14.996,01			15.065,63	
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)		13.981,93			13.995,45	
024 - PINCHE COCINA	14.370,38	13.850,27	3,62%	14.370,38	13.995,45	2,61%
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)		13.663,27			13.906,85	

INCENTIVOS						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A						
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)		180,00 €			180,00 €	
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						

ANTIGÜEDAD						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE		675,01 €			675,01 €	
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)	1.715,97 €			1.715,97 €		
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A	980,58 €	1.198,98 €	-22,27%	980,58 €	1.198,98 €	-22,27%
003 - DIRECTOR/A	81,77 €	1.099,73 €	-1244,91%	81,77 €	1.225,56 €	-1398,79%
009 - FISIOTERAPEUTA	1.711,28 €	1.157,30 €	32,37%	1.711,28 €	1.157,30 €	32,37%
017 - GEROCULTOR/A	943,27 €	1.039,73 €	-10,23%	1.202,92 €	1.178,78 €	2,01%
012 - GOBERNANTE (*)		980,58 €			980,58 €	
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)		1.150,65 €			1.158,14 €	
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN	947,67 €	543,13 €	42,69%	947,67 €	384,26 €	59,45%
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.084,38 €	1.455,44 €	-34,22%	1.084,38 €	1.455,44 €	-34,22%
024 - PINCHE COCINA		1.224,13 €			1.224,16 €	
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)		615,99 €			870,47 €	
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL		1.880,56 €			1.880,56 €	
005 - TITULO SUPERIOR (*)		1.206,63 €			1.206,63 €	
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL	1.711,13 €			1.711,13 €		
Justificación Director/a: SE DEBE A QUE EXISTE TRES/DOS DIRECTORAS NOMBRADAS A LO LARGO DEL AÑO CON DERECHO MIENTRAS QUE EL DIRECTOR SÓLO ESTUVO MENOS DE UN MES YA QUE SOLICITÓ LA EXEDENCIA VOLUNTARIA AL COMIENZO DEL EJERCICIO 2023						
Justificación Fisioterapeuta: SE DEBE A QUE TAN SOLO HAY UN FISITERAPEUTA HOMBRE EN PLANTILLA CUYA ANTIGÜEDAD ES SUPERIOR AL RESTO DE SUS COMPAÑERAS						
Justificación Monitor/a de estimulación:SE DEBE A QUE EXISTE UN MAYOR NUMERO DE MONITORAS DE ESTIMULACIÓN CONTRATADAS QUE TIENEN MAYOR ANTIGÜEDAD QUE SUS COMPAÑEROS HOMBRES						
Justificación Oficial Administrativo/a: SE DEBE QUE DE LOS DOS OFICIALES ADMINISTRATIVOS EN PLANTILLA, LA MUJER TIENE UNA MAYOR ANTIGÜEDAD QUE EL HOMBRE PUESTO QUE SU CONTRATACIÓN FUE POSTERIOR						

ATRASOS CONVENIO						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE		540,64 €			682,41 €	
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)	588,96 €	256,64 €	56,42%	588,96 €	256,64 €	56,42%
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)		2,60 €			2,60 €	
018 - COCINERO/A	571,61 €	581,58 €	-1,74%	571,61 €	581,58 €	-1,74%
003 - DIRECTOR/A	55,56 €	923,75 €	-1562,62%	55,56 €	893,10 €	-1507,45%
009 - FISIOTERAPEUTA	730,54 €	344,36 €	52,86%	730,54 €	228,03 €	68,79%
017 - GEROCULTOR/A	537,76 €	428,25 €	20,37%	567,76 €	538,16 €	5,21%
012 - GOBERNANTE (*)		208,69 €			208,69 €	
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)		389,74 €			520,18 €	
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN	326,42 €	399,99 €	-22,54%	326,42 €	374,38 €	-14,69%
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO	575,43 €	591,41 €	-2,78%	575,43 €	591,41 €	-2,78%
024 - PINCHE COCINA		431,34 €			548,92 €	
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)		261,90 €			271,88 €	
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL		732,75 €			732,75 €	
005 - TITULO SUPERIOR (*)		928,16 €			928,16 €	
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL	710,44 €	550,27 €	22,55%	710,44 €	550,27 €	22,55%
Justificación Auxiliar Administrativo/a: SE DEBE A LA EXISTENCIA QUE TAN SOLO TENIA DERECHO A PERCIBIR ESTE COMPLEMENTO EN PROPORCION AL TIEMPO CONTRATADO Y PUESTO QUE LA MUJER ESTUVO UN MENOR TIEMPO EN PLANTILLA HASTA LA FINALIZACIÓN DE SU						
Justificación Director/a: SE DEBE A QUE EXISTE UN MAYOR NUMERO DE DIRECTORAS CONTRATADAS A LO LARGO DEL AÑO						
Justificación Fisioterapeuta: SE DEBE A QUE TAN SOLO HAY UN FISITERAPEUTA HOMBRE EN PLANTILLA CUYA ANTIGÜEDAD ES SUPERIOR AL RESTO DE SUS COMPAÑERAS, POR LO QUE LAS DIFERENCIAS SALARIALES A LOS ATRASOS SE DEBEN AL ABONO DE ESE COMPLEMENTO						

PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE		168,68 €			142,71 €	
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A	424,93 €			424,93 €		
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A	149,82 €	161,19 €	-7,59%	70,56 €	138,13 €	-95,78%
012 - GOBERNANTE (*)		121,18 €			121,18 €	
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)		512,50 €				
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN	59,79 €	86,63 €	-44,89%	59,79 €	79,72 €	-33,33%
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO	20,73 €			20,73 €		
024 - PINCHE COCINA		575,18 €			670,72 €	
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)		307,80 €			320,61 €	
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL	82,88 €			82,88 €		
Justificación Gerocultor/a: SE DEBE A QUE AL HABER MUCHAS MÁS MUJERES QUE HOMBRES EN LA PLANTILLA Y ROTAR LOS DOMINGOS Y FESTIVOS ES LÓGICO QUE LAS MUJERES PERCIBAN MAYOR CANTIDAD DE MEDIA POR ESTE COMPLEMENTO						
Justificación Monitor/a de estimulación:SE DEBE A QUE HAY MUCHAS MÁS TRABAJADORAS QUE TRABAJADORES Y ROTAN EN DOMINGOS Y FESTIVOS						

COMPLEMENTO AD PERSONAM						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A		300,00 €			300,00 €	
003 - DIRECTOR/A	74,53 €	234,32 €	-214,40%	74,53 €		
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A		53,76 €				
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL		626,32 €			626,32 €	
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL	4.786,67 €			4.786,67 €		
Justificación Director/a: SE DEBE A QUE EL DIRECTOR TENÍA UN COMPLEMENTO AD PERSONAM MUY ELEVADO.						

FESTIVOS ESPECIALES						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE	98,90 €			98,90 €		
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A	6,97 €	5,23 €	25,00%			
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)		22,11 €				
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA		28,43 €				
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)		14,38 €				
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						
Justificación Gerocultor/a: AL HABER MUCHAS MÁS MUJERES QUE HOMBRES EN LA PLANTILLA Y ROTAR, LAS MUJERES PERCIBEN MAYOR CANTIDAD DE MEDIA POR ESTE COMPLEMENTO						

PLUS NOCTURNIDAD						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A	550,78 €	321,20 €	41,68%			
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						
Justificación Gerocultor/a: SE DEBE A QUE EL TURNO DE NOCHE LO REALIZAN GEROCULTORAS Y MENOS GEROCULTORES, POR LO QUE AL PERCIBIR UNA CANTIDAD FIJA POR ESTE CONCEPTO, SE REFLEJAN LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES.						

REGULACIÓN SMI						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)		52,32 €			52,32 €	
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)		24,42 €			24,42 €	
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A	3,32 €	5,22 €	-57,36%			
012 - GOBERNANTE (*)		150,20 €			150,20 €	
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)		267,48 €			104,91 €	
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA	28,92 €	179,93 €	-522,18%	28,92 €	10,17 €	64,83%
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)		31,99 €				
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						
Justificación Gerocultor/a: SE DEBE AL ELEVADO NÚMERO DE TRABAJADORAS MUJER EN PLANTILLA QUE TIENE DERECHO AL ABONO DE ESTE COMPLEMENTO, PUESTO QUE SE TRATA DE UN COMPLEMENTO PARA ALCANZAR EL SMI FIJADO DURANTE EL EJERCICIO QUE SE APLICA A NUEVAS CONTRATACIONES, Y LA MAYORÍA DE LAS CONTRATACIONES REALIZADAS HAN SIDO A DE MUJERES						
Justificación Pinche de cocina: SE DEBE AL ELEVADO NÚMERO DE TRABAJADORAS MUJERES OCUPANDO EL PUESTO RESPECTO A TRABAJADOR HOMBRE QUE TIENEN DERECHO AL ABONO DEL COMPLEMENTO POR TENER UN SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS INFERIOR AL SMI.						

COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A	360,00 €			360,00 €		
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A						
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						

COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN CENTRO DE DÍA						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A		2.080,00 €			2.080,00 €	
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A						
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						

COMPLEMENTO PERSONAL GARANTIZADO						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A		528,72 €			528,72 €	
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						

PLUS DISPONIBILIDAD						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE		34,39 €				
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)	1.671,70 €			1.671,70 €		
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A		557,23 €				
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A	25,92 €	13,77 €	46,89%			
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						
Justificación Gerocultor/a: SE DEBE A QUE EL GEROCULTOR HOMBRE CON DERECHO AL ABONO DE ESTE COMPLEMENTO RENUNCIO AL MISMO A MEDIADOS DEL EJERCICIO, MIENTRAS QUE LA GEROCULTRA MUJER QUE LO PERCIBIA CONTINUÓ.						

PLUS DE COORDINACIÓN						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A						
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL		2.427,04 €			2.427,04 €	
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						

PLUS DE RESPONSABILIDAD						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)	1.500,00 €			1.500,00 €		
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A		1.467,74 €			1.467,74 €	
003 - DIRECTOR/A		375,00 €			375,00 €	
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A	500,00 €	1.198,71 €	-139,74%	500,00 €	1.198,71 €	-139,74%
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						
Justificación Gerocultor/a: SE DEBE A QUE EL GEROCULTOR HOMBRE CON DERECHO AL ABONO DE ESTE COMPLEMENTO RENUNCIÓ AL MISMO A MEDIADOS DEL EJERCICIO, MIENTRAS QUE LA GEROCULTRA MUJER QUE LO PERCIBIA CONTINUÓ HASTA QUE ALACANZÓ LA EDAD DE SU JUBILACIÓN.						

TAREAS MARGINALES DE OTRA CATEGORIA						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE						
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A	270,48 €	164,35 €	39,24%	270,48 €	164,35 €	39,24%
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA		720,00 €			720,00 €	
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						
Justificación Gerocultor/a: SE DEBE AL ELEVADO NÚMERO DE TRABAJADORAS MUJER EN PLANTILLA QUE TIENE DERECHO AL ABONO DE ESTE COMPLEMENTO.						

SUPERVISIÓN ENFERMERIA RESIDENCIA						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE		400,00 €			400,00 €	
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A						
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						

SUPERVISIÓN ENFERMERIA UNIDAD DE DIA						
	PROMEDIO			MEDIANA		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
007 - ATS/DUE		2.100,00 €			2.100,00 €	
021 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (**)						
025 - AYUDANTE OFICIOS VARIOS (*)						
018 - COCINERO/A						
003 - DIRECTOR/A						
009 - FISIOTERAPEUTA						
017 - GEROCULTOR/A						
012 - GOBERNANTE (*)						
023 - LIMPIADOR/A - PLANCHADOR/A (*)						
013 - MONITOR/A DE ESTIMULACIÓN						
015 - OFICIAL ADMINISTRATIVO						
024 - PINCHE COCINA						
022 - PORTERO/A-RECEPCIONISTA (*)						
010 - TERAPEUTA OCUPACIONAL						
005 - TITULO SUPERIOR (*)						
008 - TRABAJADOR/A SOCIAL						

➔ En Condiciones de trabajo

- Se han analizado la jornada de trabajo de las personas trabajadoras de la asociación y los diferentes tipos de contratación en la misma.
- En cuanto a la distribución de la plantilla por edades, nos encontramos la siguiente:

Distribución de la plantilla por edades UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA							
BANDA DE EDADES	TOTAL	Mujeres		Hombres		Índice de concentración	
		Nº	%	Nº	%	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0%	0%
20-29 años	0	0	0	0	0	0%	0%
30-45 años	14	11	78%	3	21%	46%	50%
46 años o más	16	13	81%	3	19%	54%	50%
TOTAL	30	24		6			

Distribución de la plantilla por edades RESIDENCIA							
BANDA DE EDADES	TOTAL	Mujeres		Hombres		Índice de concentración	
		Nº	%	Nº	%	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0%	0%
20-29 años	4	1	25%	3	75%	2%	13%
30-45 años	35	28	80%	7	20%	49%	29%
46 años o más	42	28	66%	14	33%	49%	58%
TOTAL	81	57		24			

- Por tanto, la mayoría de la plantilla tiene 46 años o más de edad.

- Si analizamos la **antigüedad**, los datos son estos:

Distribución de la plantilla por antigüedad RESIDENCIA							
ANTIGÜEDAD	TOTAL	Mujeres		Hombres		Índice de concentración	
		Nº	%	Nº	%	Mujeres	Hombres
Menos de 6 meses	3	2	66%	1	33%	4%	5%
De 6 meses a 1 año	1	1	100%	0	0,00	2%	0%
De 1 año a 3 años	6	6	100%	0	0,00	12%	0%
De 3 años a 5 años	4	3	75%	1	25%	6%	5%
De 6 años a 10 años	3	2	66%	1	33%	4%	5%
Más de 10 años	55	37	66%	18	33%	72%	85%
TOTAL	72	51		21			

Distribución de la plantilla por antigüedad UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA							
ANTIGÜEDAD	TOTAL	Mujeres		Hombres		Índice de concentración	
		Nº	%	Nº	%	Mujeres	Hombres
Menos de 6 meses	0	0	0%	0	0,00	0%	0%
De 6 meses a 1 año	0	0	0%	0	0,00	0%	0%
De 1 año a 3 años	0	0	0%	0	0,00	0%	0%
De 3 años a 5 años	3	3	100%	0	0,00	13%	0%
De 6 años a 10 años	0	0	0%	0	0,00	0%	0%
Más de 10 años	25	20	80%	5	20%	87%	100%
TOTAL	28	23		5	166,67		

- Así, del total de trabajadores y trabajadoras, la gran mayoría cuenta con una antigüedad superior a los 10 años.

➔ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

De la información facilitada, se extrae que:

- La asociación cuenta con los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Jornadas reducidas
 - Jornada coincidente con el horario escolar
 - Flexibilidad de horarios
 - La organización no cuenta con estas otras posibles medidas de conciliación:
 - Guardería
 - Subvenciones para guardería
 - Servicio para el cuidado de personas dependientes
 - Campamento de verano para hijos/as
 - Las mujeres utilizan más que los hombres las medidas de conciliación.
- La plantilla tiene información completa sobre la legislación en materia de conciliación y las medidas de conciliación existentes.
- La asociación tiene en cuenta las circunstancias personales de los empleados y empleadas en la asignación de turnos, permisos y/o reducciones de jornada.

➔ Infrarrepresentación femenina

Las compañías que se dedican al objeto social de esta asociación, cuidado de personas dependientes, disponen habitualmente de un mayor número de mujeres contratadas que de hombres, también en los puestos directivos.

El porcentaje de mujeres trabajadoras en la asociación es del 70 % en la Residencia y del 80 % en el centro de Día.

Esto significa que no existe infrarrepresentación femenina y puede ser considerada una asociación feminizada.

No existe tampoco discriminación para ocupar los puestos de responsabilidad.

➔ Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso o violencia contra las personas LGBTI

La asociación cuenta con un Protocolo para la Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, así como para la actuación frente al acoso o violencia contra las personas LGBTI, que sirvan de concienciación y sensibilización tanto en la prevención como en la detección y el procedimiento a seguir en caso de denuncia de estos tipos de acoso.

➔ Imagen igualitaria en la asociación

La asociación no usa el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas.

La organización no cuenta hasta a hora con políticas de sensibilización.

No se dispone de protocolos que fomenten una imagen igualitaria.

➔ Salud laboral

No se observa un mayor grado de incidencia en accidentes y bajas por enfermedad ningún sexo en particular.

Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

La evaluación de riesgos laborales no contempla medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.

e) Diagnóstico cualitativo

Para la elaboración de un Diagnóstico Cualitativo y sus posteriores conclusiones, se ha enviado un cuestionario de opinión anónimo a la totalidad de la plantilla de la asociación, a la representación legal de la plantilla y a la dirección de la asociación. También se ha contado con la información facilitada por la asociación, con la cumplimentación de cuestionarios cualitativos relativos a las áreas objeto de estudio.

Los resultados de dichos cuestionarios, nos permiten percibir las dificultades ante las que se encuentra la asociación para de adaptar sus acciones y ejecución a la hora de lograr instaurar la transversalidad de género, inspirada en los fundamentos de no discriminación por razón de sexo y de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los ámbitos de su organización.

En base a la lectura de los cuestionarios realizados, tanto a la directiva como a la plantilla y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras se han encontrado con las dificultades habituales de la implantación de un Primer Plan de Igualdad.

1. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

En primer lugar, es importante señalar como punto muy positivo, el hecho de que se ha enviado el cuestionario de opinión anónimo a la totalidad de la plantilla de la asociación, compuesta en el momento de enviar el cuestionario por 86 personas y se ha recibido respuesta por 65 personas. (74%).

La interpretación de los datos de diagnóstico cualitativo nos ha llevado a poder clasificarlos en “Fortalezas” y “Debilidades” en la Organización, según los porcentajes obtenidos sean positivos para la asociación en materia de igualdad.

Esta clasificación facilitará, no solo la claridad de exposición del estado de la situación de la asociación, sino también la toma de decisiones respecto a las medidas a implementar. De este modo, podemos distinguir:

FORTALEZAS

Sensibilización y difusión

Es claro que existe un firme compromiso de la Asociación, que está implicándose activa y operativamente en la Implantación e Implementación del Plan de Igualdad.

La gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras ha cumplimentado el formulario recibido, lo que indica su interés e implicación por la materia, para así lograr contar en la asociación con su primer Plan de igualdad.

Más del 80 % de la plantilla indica que no hay desigualdades en el seno de la asociación.

Selección y Contratación

La gran mayoría opina que a la hora de contratar en la asociación no existe discriminación por razón de sexo.

Clasificación profesional y Retribuciones

Consideran que los salarios deben ceñirse a los valores que ordena el Convenio colectivo según la categoría laboral que corresponda a la persona trabajadora y es el mismo para mujeres y hombres con una misma titulación o categoría.

Gran parte de la plantilla entiende que se respeta la igualdad a la hora de clasificar al personal, promoción y ascensos.

Más del 80 % de las personas trabajadoras y trabajadores han contestado que existe igualdad salarial en la Organización.

Condiciones de trabajo

Más del 60 % de los trabajadores y trabajadoras opinan que se respeta la igualdad en cuanto a las condiciones de trabajo.

Infrarrepresentación femenina

La plantilla considera que no existe discriminación para ocupar los puestos de responsabilidad.

El porcentaje de mujeres trabajadoras en la asociación supera el 60% de la plantilla, lo que significa que no existe infrarrepresentación femenina y que puede ser considerada una asociación feminizada.

Más del 90 % de la plantilla sabe que la Organización está feminizada.

DEBILIDADES:

Hay que señalar que encontrándonos ante el primer Plan de Igualdad para la asociación, evidentemente, existe la necesidad de implementar bastantes medidas de acción positiva, para conseguir los objetivos que logren transformar las debilidades de hoy, en fortalezas a futuro.

Sensibilización y difusión

Más del 60% de la plantilla indica que la asociación no ha llevado a cabo hasta la fecha ninguna actuación en materia de igualdad.

Más de un 50 % de la organización considera que no es necesaria la implantación de un Plan de Igualdad en el Centro.

Prácticamente el 100 % de la asociación entiende que no se está llevando a cabo actualmente ninguna acción de sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Selección y Contratación

La plantilla opina en casi un 50 % que la selección se realiza sin una difusión de la vacante, sino que se informa a determinadas personas que considera candidatas a las vacantes. A pesar de ello, la gran mayoría ha indicado que a la hora de contratar en la asociación no existe discriminación por razón de sexo.

Formación y promoción

Más del 60 % del personal considera que no se imparte formación en materia de igualdad, y que no se forma a los docentes ni tampoco a los no docentes.

No se realizan acciones formativas ni informativas ni existen medidas expresas para la igualdad de oportunidades porque no se da la desigualdad.

Más del 40 % del personal, considera que no se difunden correctamente las vacantes que se ofrecen, sino que solamente que se contacta con aquellas personas que la Asociación considera que pueden optar al puesto.

Ejercicio corresponsable

La gran mayoría de la plantilla opina que no se facilita información sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Solo el 50% de la organización entiende que la asociación concilia.

La dirección opina que se aplican ciertas “costumbres” de forma puntual y según las necesidades de los distintos puestos de trabajo.

Prevención del Acoso

No saben que existe un protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

La mayoría no tiene constancia de que se haya producido alguna situación de acoso.

3. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

a) Objetivos generales

✓	Mantener y consolidar el compromiso que la asociación ha adoptado con la real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, así como la igualdad de oportunidades sin tolerancia ante discriminación alguna por razón de sexo o cualquier otra circunstancia que pudiese surgir en el seno de la asociación.
✓	Tener presente que el compromiso adquirido por la asociación lo es con hechos y realidades, no con quimeras. Ello supone adoptar las medidas necesarias para lograr cambios partiendo de este nuestro Primer Plan de Igualdad y acogiendo en él todo lo realizado anteriormente que haya podido contribuir en la asociación a la actual iniciativa.
✓	Contar con un mecanismo sistemático para la implantación de la igualdad de oportunidades.
✓	Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la asociación.
✓	Promover y favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de funcionamiento y en todos los niveles de responsabilidad de la asociación.
✓	Mejorar las posibilidades de acceso a la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la asociación.
✓	Desarrollar una cultura comprometida con el liderazgo con perspectiva de género, lo que contribuirá a la implantación del Plan de Igualdad.
✓	Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
✓	Integrar la seguridad y la salud laboral desde la perspectiva de género en la gestión global de la organización.

b) Objetivos específicos

✓ Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la contratación
✓ Promover la igualdad de oportunidades en la promoción profesional
✓ Promover la igualdad de oportunidades en la formación
✓ Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
✓ Eliminar la brecha salarial y garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres que desempeñan trabajos de igual valor
✓ Prevenir y abordar el acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso o violencia contra las personas LGTBI.
✓ Sensibilizar y formar a la plantilla sobre cuestiones de género y promover una cultura organizativa basada en la igualdad y el respeto
✓ Velar por la Salud laboral con perspectiva de género
✓ Promover una Imagen igualitaria de la organización
✓ Combatir la violencia de género en la Asociación

c) Medidas

Con la finalidad de lograr tanto los objetivos generales como los específicos, se han acordado una serie de medidas a implementar en la asociación, agrupadas y estructuradas por áreas, a partir de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad y atendiendo al cronograma de actuaciones que ha fijado la Comisión Negociadora, dentro de sus competencias.

Es éste un cronograma lo más realista posible, para llevar a cabo las acciones definidas en cada objetivo, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las circunstancias que vayan surgiendo y en función de la actividad del área o departamento de trabajo al que se pretenda aplicar cada medida, sin perder de vista cualquier aspecto abordado en la fase de seguimiento o la posible prioridad en la implementación de alguna medida.

Las previsiones temporales podrán ser ajustadas en función de las necesidades o un posterior incremento en la asignación de recursos materiales y/o humanos.

ÁREA A: <u>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>		
Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la contratación		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Creación junto con la RLPT de una Guía de Buenas Prácticas (BBPP) para los procesos de selección y contratación que se lleven a cabo en la asociación. Esta Guía habrá de inspirar estos procesos sobre los principios de méritos, capacidad y adecuación de cada persona, hombre o mujer al puesto de trabajo a cubrir.	1er Semestre 2025	Guía de BBPP
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

ÁREA A: <u>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>		
Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la contratación		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Diseñar un procedimiento de selección objetivo, basado en principios de mérito, capacidad y adecuación de cada persona al puesto a cubrir, hombre o mujer, libre de discriminación por razón de sexo y basado en la igualdad de oportunidades, tanto para hombres como para mujeres. En dicho procedimiento: ○ Establecer cuotas de género en los procesos de selección y promoción en aquellas categorías en las que existe infrarrepresentación femenina para garantizar una representación equilibrada según la distribución global de la asociación de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. ○ Valorar en los currículos la formación en igualdad, de un mínimo de 20 horas, tanto para la selección como para la promoción. No será un requisito para el puesto, pero se puntuará en positivo en caso de igualdad de condiciones. ○ Promover la presencia equilibrada en base a la distribución de la asociación de mujeres y hombres en todos los órganos relacionados con procesos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo. ○ Ante igualdad de méritos y oportunidades se contratará a una mujer en los casos en los que esté infrarrepresentada. ○ Garantizar en las ofertas una imagen y un lenguaje inclusivo y no sexista.	1er Semestre 2025	Procedimiento de Selección
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección	La Asociación	Responsables de selección de personal

ÁREA A: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la contratación**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Creación de bases de datos de selección y contratación de personal, teniendo en cuenta la necesidad de adaptación de los sistemas a la segregación por sexos de los datos de todos los procesos de la asociación.		1er Semestre 2025	Base de datos de selección y contratación.
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
Departamento de Administración e Informática	La Asociación	Responsables de selección y contratación del personal	

ÁREA A: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la contratación**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el cumplimiento de los objetivos en el área de selección y contratación.		1er Semestre 2025	Hoja de seguimiento de contratación
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
Departamento de Administración e Informática	La Asociación	Responsables de RRHH y de Formación	

ÁREA B: <u>PROMOCIÓN</u>		
Promover la igualdad de oportunidades en la promoción profesional		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Establecer un protocolo junto con la RLPT de un sistema de promoción interna con criterios objetivos y baremables.	2º Semestre 2025	Protocolo de promoción interna
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección	La Asociación	Responsables de selección y contratación del personal

ÁREA B: <u>PROMOCIÓN</u>		
Promover la igualdad de oportunidades en la promoción profesional		
MEDIDAS		FECHAS
Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.		2º Semestre 2025
		Seguimiento anual
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
Departamento de Administración e Informática	La Asociación	Trabajadoras de la Asociación

ÁREA B: <u>PROMOCIÓN</u>		
Promover la igualdad de oportunidades en la promoción profesional		
MEDIDAS		FECHAS
Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el cumplimiento de los objetivos en el área de promoción.		2º Semestre 2025
		Hoja de seguimiento de promoción
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
Departamento de Administración e Informática	La Asociación	Responsables de RRHH

ÁREA C: FORMACIÓN**Promover la igualdad de oportunidades en la formación**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Diseñar un protocolo de formación. En dicho protocolo: ○ Procurar la formación en igualdad al personal que se incorpore a los tribunales de selección. ○ Asegurar un porcentaje de la formación dentro del horario de trabajo. La formación obligatoria será realizada íntegramente en horario laboral, y si no resulta posible, serán compensadas las horas. ○ Implementar programas de formación y capacitación específicos para mujeres en áreas de la asociación masculinizadas, fomentando su acceso a sectores o puestos de trabajo no tradicionales. ○ Formar en la cultura de la corresponsabilidad familiar en el reparto equilibrado de tareas entre ambos sexos a todo el personal, con especial atención a los mandos intermedios y puestos de Jefatura.		1º Semestre 2026	Protocolo de formación
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Responsables de formación	

ÁREA C: FORMACIÓN**Promover la igualdad de oportunidades en la formación**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el cumplimiento de los objetivos en el área de formación.		1er Semestre 2026	Hoja de seguimiento de formación
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
Responsable de Administración e Informática	La Asociación	Responsables de Formación	

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

Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
En aquellas categorías en las que no se vea perjudicada la prestación del servicio, se establecerá una horquilla horaria ajustada y concreta dentro de la jornada laboral, permitiendo que la entrada y la salida sean flexibles, de acuerdo con sus compromisos personales y familiares. Sin que sea necesario justificarlo.		2º Semestre 2024	Horquilla Horaria
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Responsables de RRHH	

ÁREA D: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Establecer junto con la RLPT un sistema de trabajo remoto o teletrabajo para brindar a la plantilla la flexibilidad necesaria para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos familiares.		1er Semestre 2026	Sistema de teletrabajo
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Responsables de RRHH	

ÁREA D: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
- Aprobar unas Políticas de fomento de la conciliación: - Implementar políticas de flexibilidad en la gestión del tiempo, que sean consensuadas. Entre otras, que exista la posibilidad de acumular jornada para su posterior compensación en cambios de turnos. - Implementar políticas de licencias no remuneradas con una cantidad de 20 horas al año, destinadas a la atención de menores o personas dependientes a cargo, en conformidad con las disposiciones legales y las directrices internas de la organización. - Flexibilizar el permiso parental recogido en el artículo 48 bis del ET de manera que se pueda disfrutar por días sueltos en lugar de semanas completas como se recoge actualmente hasta completar el equivalente a 8 semanas, hasta los 12 años del menor. - Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos: ▪ Acompañamiento a visitas médicas a menores (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori. ▪ Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. - Reservar el puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por maternidad y cuidado de familiares dependientes (menores y/o mayores).		Desde la firma del plan y durante toda su vigencia.	Política de fomento de la conciliación
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección/Gobernanza	La Asociación	Todo el personal de la asociación	

ÁREA D: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Procurar firmar convenios con escuelas infantiles para ayudar a la plantilla a gestionar sus responsabilidades familiares.		1er Semestre 2027	Convenios
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la asociación con necesidad con niños menores de 5 años	

ÁREA D: <u>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</u>		
Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Ofrecer mediante la elaboración de dípticos informativos un servicio de apoyo y asesoramiento para la plantilla que enfrenten dificultades en la conciliación de su vida personal y laboral, como consejería familiar o programas de gestión del estrés.	2er Semestre 2025	Dípticos informativos
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
Dirección y Departamento de Informática	La Asociación	Todo el personal de la asociación

ÁREA E: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES**Eliminar la brecha salarial y garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres que desempeñan trabajos de igual valor**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Crear un documento de política salarial y revisión de la estructura salarial (incluyendo incentivos) por categoría y sexo de forma que se garantice que se vinculan a los resultados objetivos y no al reflejo de elementos subjetivos. Utilización de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.		1º Semestre 2025	Política Salarial
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección y la empresa externa responsable del asesoramiento laboral	La Asociación	Responsables de RRHH	

ÁREA E: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES**Eliminar la brecha salarial y garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres que desempeñan trabajos de igual valor**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Diseñar indicadores claros y cuantificables que reflejen el progreso hacia los objetivos establecidos en el plan de igualdad, en cuanto a la brecha salarial de género. Realizar anualmente un informe de retribuciones medias , por categorías y en función de los datos que se desprendan de dicho informe, se acordarán las medidas que se estimen oportunas.		1º Semestre 2025	Registro Retributivo
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección y la empresa externa responsable del asesoramiento laboral	La Asociación	Responsables de RRHH	

ÁREA F: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Prevenir y abordar el acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso o violencia contra las personas LGTBI.

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Formación y sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.		2º Semestre 2024	Jornadas de Sensibilización
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación	

ÁREA F: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**Prevenir y abordar el acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso o violencia contra las personas LGTBI.**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Seguimiento de número de denuncias por acoso sexual.		Durante toda la vigencia del Plan	Hoja de seguimiento de denuncias
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación	

ÁREA G: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Sensibilizar y formar a la plantilla sobre cuestiones de género y promover una cultura organizativa basada en la igualdad y el respeto

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Difusión de la Guía de Lenguaje no sexista.		2º Semestre 2024	Jornada de Sensibilización
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación	

ÁREA G: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**Sensibilizar y formar a la plantilla sobre cuestiones de género y promover una cultura organizativa basada en la igualdad y el respeto**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Difusión de la Guía de Guía de Buenas Prácticas para los procesos de selección y contratación.		1º Semestre 2025	Jornada de Sensibilización
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación	

ÁREA G: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Sensibilizar y formar a la plantilla sobre cuestiones de género y promover una cultura organizativa basada en la igualdad y el respeto

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Crear un espacio físico o virtual en la asociación al que tenga acceso todo el personal de la misma (Tablón de anuncios), para el conocimiento del Plan de Igualdad por todas las personas trabajadoras, tanto en lo relativo a su implantación como al desarrollo de la implementación de sus medidas.		Desde la firma del Plan de Igualdad	Espacio físico
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación	

ÁREA G: <u>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</u>		
Sensibilizar y formar a la plantilla sobre cuestiones de género y promover una cultura organizativa basada en la igualdad y el respeto		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Evaluar regularmente el impacto de las actividades de sensibilización y formación en la plantilla, a través de encuestas de satisfacción, retroalimentación de la plantilla y análisis de indicadores relacionados con la cultura organizativa.	Durante la vigencia del Plan	Encuestas de satisfacción
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
Departamento de Administración e Informática	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

ÁREA H: <u>SALUD LABORAL</u>		
Velar por la Salud laboral con perspectiva de género		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Elaboración de informes anuales de siniestralidad desagregada por sexo y categoría profesional, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda la documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.	Desde la firma del Plan de Igualdad	Informe anual de siniestralidad
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
Servicio Externo de PRL	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

ÁREA H: <u>SALUD LABORAL</u>		
Velar por la Salud laboral con perspectiva de género		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Incluir en las políticas de licencia por motivos médicos la consideración de los días de ausencia laboral derivados de dolores menstruales, de acuerdo con la normativa laboral pertinente y las políticas internas de la compañía.	Desde la firma del Plan de Igualdad	Política de licencias
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección	La Asociación	Trabajadoras de la Asociación

ÁREA H: <u>SALUD LABORAL</u>		
Velar por la Salud laboral con perspectiva de género		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Evaluación de riesgos con perspectiva de género de todos los puestos de trabajo incluyendo la los factores psicosociales, mediante métodos avalados por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, deben detectar factores determinantes por razón de sexo. Se diferenciarán los riesgos laborales para hombres y para mujeres, haciendo hincapié en las trabajadoras embarazadas o que realizan la lactancia materna. También se ofrecerá información sobre los posibles problemas si existieran, que afecten a la salud de hombres y mujeres.	2º Semestre 2024	Evaluación de riesgos
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
Servicio Externo de PRL	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

ÁREA H: <u>SALUD LABORAL</u>		
Velar por la Salud laboral con perspectiva de género		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Poner en marcha las actuaciones necesarias para “facilitar” el cambio de puesto o la adaptación de los puestos de trabajo de las mujeres embarazadas, o en situación de lactancia natural u otras situaciones de especial necesidad por motivos de salud.	Desde la firma del Plan de Igualdad	Cambios de puestos de trabajo
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección y Servicio Externo de PRL	La Asociación	Trabajadoras de la Asociación

ÁREA H: <u>SALUD LABORAL</u>		
Velar por la Salud laboral con perspectiva de género		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia: Incluirá la relación de puestos exentos de riesgos para trabajadoras embarazadas.	2º Semestre 2025	Protocolo de Protección a la maternidad
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección y Servicio Externo de PRL	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

ÁREA I: IMAGEN IGUALITARIA EN LA ASOCIACIÓN**Promover una Imagen igualitaria de la organización**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Informar de la política de igualdad en la página Web.		Desde la firma del Plan de Igualdad	Política de Igualdad
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
Departamento de Administración e informática	La Asociación	Todo el personal de la Asociación	

ÁREA I: IMAGEN IGUALITARIA EN LA ASOCIACIÓN**Promover una Imagen igualitaria de la organización**

MEDIDAS		FECHAS	INDICADORES
Difusión del Plan de Igualdad para que sea visible a todo el personal de la compañía.		A la firma del Plan de Igualdad	Comunicaciones de la Asociación
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO	
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación	

ÁREA J: <u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>		
Combatir la violencia de género en la Asociación		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Informar mediante la elaboración de dípticos a toda la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de la nueva acreditación de la situación.	1er Semestre 2027	Dípticos
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección y Departamento de Administración e Informática	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

ÁREA J: <u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>		
Combatir la violencia de género en la Asociación		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Designar a una persona, a la que se pueda acudir para asesorar a posibles víctimas.	2º Semestre 2024	Documento de designación
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

ÁREA J: <u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>		
Combatir la violencia de género en la Asociación		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Licencias retribuidas, previa justificación, por el tiempo necesario para realizar cualquier trámite motivado por su situación de violencia de género, tanto de la víctima como de sus hijos/as o similares.	Desde la firma del Plan de Igualdad	Política de Licencias
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

ÁREA J: <u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>		
Combatir la violencia de género en la Asociación		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Complementar el salario hasta el 100% a aquellas trabajadoras que estén en situación de baja por incapacidad temporal, ocasionada por ser víctima de violencia de género.	Desde la firma del Plan de Igualdad.	Política salarial
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

ÁREA J: <u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>		
Combatir la violencia de género en la Asociación		
MEDIDAS	FECHAS	INDICADORES
Campaña especial por el Día Internacional Contra la Violencia de Género (25 de Noviembre) y día de la Mujer (8M).	Toda la vigencia del Plan	Campañas contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer.
RESPONSABLE	PRESUPUESTO	DESTINO
La Dirección	La Asociación	Todo el personal de la Asociación

d) Cronograma

Nº	Medida	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027
1	Creación junto con la RLPT de una Guía de Buenas Prácticas (BBPP) para los procesos de selección y contratación que se lleven a cabo en la asociación. Esta Guía habrá de inspirar estos procesos sobre los principios de méritos, capacidad y adecuación de cada persona, hombre o mujer al puesto de trabajo a cubrir.		1er semestre		
2	Diseñar un procedimiento de selección objetivo, basado en principios de mérito, capacidad y adecuación de cada persona al puesto a cubrir, hombre o mujer, libre de discriminación por razón de sexo y basado en la igualdad de oportunidades, tanto para hombres como para mujeres.		1er semestre		
3	Creación de bases de datos de selección y contratación de personal, teniendo en cuenta la necesidad de adaptación de los sistemas a la segregación por sexos de los datos de todos los procesos de la asociación.		1º semestre		
4	Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el cumplimiento de los objetivos en el área de selección y contratación.		1er semestre		
5	Establecer un protocolo junto con la RLPT de un sistema de promoción interna con criterios objetivos y baremables.		2º semestre		
6	Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.		2º semestre		
7	Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el cumplimiento de los objetivos en el área de formación.		2º semestre		
8	Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el cumplimiento de los objetivos en el área de promoción.		2º semestre		
9	Diseñar un protocolo de formación.			1º semestre	
10	Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el cumplimiento de los objetivos en el área de formación.			1º semestre	
11	En aquellas categorías en las que no se vea perjudicada la prestación del servicio, se establecerá una horquilla horaria ajustada y concreta dentro de la jornada laboral, permitiendo que la entrada y la salida sean flexibles, de acuerdo con sus compromisos personales y familiares.	2º semestre			

12	Establecer junto con la RLPT un sistema de trabajo remoto o teletrabajo para brindar a la plantilla la flexibilidad necesaria para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos familiares.			1er semestre	
13	Aprobar unas Políticas de fomento de la conciliación.	Toda la vigencia			
14	Procurar firmar convenios con escuelas infantiles para ayudar a la plantilla a gestionar sus responsabilidades familiares.				1er semestre
15	Ofrecer mediante la elaboración de dípticos informativos un servicio de apoyo y asesoramiento para la plantilla que enfrenten dificultades en la conciliación de su vida personal y laboral, como consejería familiar o programas de gestión del estrés.			2º semestre	
16	Crear un documento de política salarial y revisión de la estructura salarial (incluyendo incentivos) por categoría y sexo de forma que se garantice que se vinculan a los resultados objetivos y no al reflejo de elementos subjetivos. Utilización de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.		1er semestre		
17	Diseñar indicadores claros y cuantificables que reflejen el progreso hacia los objetivos establecidos en el plan de igualdad, en cuanto a la brecha salarial de género. Realizar anualmente un informe de retribuciones medias, por categorías y en función de los datos que se desprendan de dicho informe, se acordarán las medidas que se estimen oportunas.		1er semestre		
18	Formación y sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.	2º semestre			
19	Seguimiento de número de denuncias por acoso sexual	Toda la vigencia			
20	Difusión de la Guía de Lenguaje no sexista.	2º semestre			
21	Difusión de la Guía de Guía de Buenas Prácticas para los procesos de selección y contratación.		1er semestre		
22	Crear un espacio físico o virtual en la asociación al que tenga acceso todo el personal de la misma (Tablón de anuncios), para el conocimiento del Plan de Igualdad por todas las personas trabajadoras, tanto en lo relativo a su implantación como al desarrollo de la implementación de sus medidas.	Toda la vigencia			
23	Evaluar regularmente el impacto de las actividades de sensibilización y formación en la plantilla, a través de encuestas de satisfacción, retroalimentación de la plantilla y análisis de indicadores relacionados con la cultura organizativa.	Toda la vigencia			
24	Elaboración de informes anuales de siniestralidad desagregada por sexo y categoría profesional,	Desde la			

	incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda la documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.	firma			
25	Incluir en las políticas de licencia por motivos médicos la consideración de los días de ausencia laboral derivados de dolores menstruales, de acuerdo con la normativa laboral pertinente y las políticas internas de la compañía.	Desde la firma			
26	Evaluación de riesgos con perspectiva de género de todos los puestos de trabajo incluyendo la los factores psicosociales, mediante métodos avalados por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, deben detectar factores determinantes por razón de sexo.	2º semestre			
27	Poner en marcha las actuaciones necesarias para “facilitar” el cambio de puesto o la adaptación de los puestos de trabajo de las mujeres embarazadas, o en situación de lactancia natural u otras situaciones de especial necesidad por motivos de salud.	Desde la firma			
28	Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia: Incluirá la relación de puestos exentos de riesgos para trabajadoras embarazadas.		2º semestre		
29	Informar de la política de igualdad en la página Web.	Desde la firma			
30	Difusión del Plan de Igualdad para que sea visible a todo el personal de la compañía.	Desde la firma			
31	Informar mediante la elaboración de dípticos a toda la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de la nueva acreditación de la situación.				1er semestre
32	Designar a una persona, a la que se pueda acudir para asesorar a posibles víctimas.	2º semestre			
33	Licencias retribuidas, previa justificación, por el tiempo necesario para realizar cualquier trámite motivado por su situación de violencia de género, tanto de la víctima como de sus hijos/as o similares.	Desde la firma			
34	Complementar el salario hasta el 100% a aquellas trabajadoras que estén en situación de baja por incapacidad temporal, ocasionada por ser víctima de violencia de género.	Desde la firma			
35	Campaña especial por el Día Internacional Contra la Violencia de Género (25 de Noviembre) y día de la Mujer (8M).	Toda la vigencia			

e) Seguimiento, evaluación, revisión y modificación

○ COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se establece una Comisión de Vigilancia y Seguimiento, con la finalidad de realizar el seguimiento, la evaluación y la revisión del presente documento.

Así, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento va a ser el órgano vigilante, encargado de evaluar, medir y analizar los objetivos y medidas recogidos en este Plan de Igualdad, según lo acordado por la Comisión Negociadora.

Más concretamente, se encargará de:

- Analizar el cumplimiento de las actuaciones proyectadas.
- Detectar obstáculos, con reajuste de acciones en su caso.
- Valorar el impacto en la plantilla.
- Identificar posibilidades de mejora, y su puesta en marcha.

Las medidas aprobadas en este Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a 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.

Esta misma Comisión de Vigilancia y Seguimiento mediará en su caso, si se produjeran conflictos respecto del cumplimiento o incumplimiento de las medidas contenidas en el Plan.

○ **COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO**

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad de **AFA VITAE** estará compuesta, de forma paritaria, por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y por la representación de la asociación.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la asociación cualificadas en las materias objeto de este plan de igualdad.

La composición de la comisión será la misma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En representación de la dirección de la asociación por:

SARA ALAMEDA SALAZAR con DNI 48898847L –DIRECTORA DE RESIDENCIA

ELENA CARRASCO CRUZADO con DNI 75816605A– PSICÓLOGA

En representación legal de la plantilla por:

ÁNGELES GARCÍA FERNÁNDEZ con DNI 32861442P – AUXILIAR DE ENFERMERÍA (CCOO)

FRANCISCO PÉCULO CARRASCO con DNI 31265748P – AUXILIAR DE ENFERMERÍA (CCOO)

Ambas partes se reconocen legitimidad para llevar a cabo la negociación.

La comisión acuerda reunirse semestralmente.

Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, abandone la asociación.

El procedimiento será la comunicación a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de la sustitución, ya sea de la parte de dirección o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

○ **REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO**

a) Funciones:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos para cada una de las medidas.
- Ser informada del contenido de las ofertas de trabajo y promociones internas de la asociación, así como de la composición de los procesos de selección.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la asociación y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

b) Reuniones:

Además de la vigilancia periódica, que servirá para realizar los ajustes y mejoras necesarias en el cronograma de las actuaciones previstas en el Plan de Igualdad, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento se reunirá una vez al año para poner en común los resultados de dicho período, elaborando un Informe de Seguimiento, que incluirá entre otros aspectos, una evaluación de las medidas. Los Informes de Seguimiento se elaborarán, contando con la información facilitada por los responsables de cada medida, así como con los propios indicadores establecidos en el Plan.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. Las reuniones ordinarias serán presenciales. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la asociación de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

c) Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos alcanzados y documentos presentados.

d) Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

e) Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento, la asociación se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

-
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones y material preciso para las mismas.
 - Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Asimismo, le será de aplicación cualquier normativa vigente aplicable a este órgano no especificada en el presente documento o modificada durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

○ **PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS**

En caso de surgir una discrepancia en algún protocolo, actuación o decisión acerca de la igualdad de oportunidades por razón de sexo, se reunirá la Comisión de Vigilancia y Seguimiento con la finalidad de alcanzar un acuerdo.

Si tras tres reuniones o un plazo de un mes no se ha alcanzado un acuerdo, se procederá a buscar un árbitro neutral que deberá ser aceptado por todos los miembros. Este árbitro podrá ser un empleado o un asesor externo.

4. ANEXOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- 4.1. Compromiso de la Dirección
- 4.2. Ficha de seguimiento

4.1 COMPROMISO DE DIRECCIÓN

I PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN FAMILIARES DE ALZHEIMER VITAE



ASOCIACIÓN FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER VITAE, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente efectos de negociación..

En SAN FERNANDO, a 21 DE JUNIO DE 2023

SARA ALAMEDA SALAZAR
DIRECTORA DE RESIDENCIA



4.2 FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
MEDIDA:			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos/materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos		☐
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			