

# II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Mayo 2024 -

Mayo 2028



*entidad  
colaboradora:*



Camino Nuevo de Picaña, 31  
46014 Valencia  
Tel: 963 577 577  
[www.indiceconsultoria.com](http://www.indiceconsultoria.com)



## Índice

1.	<b>PRESENTACIÓN</b> .....	3
2.	<b>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	4
3.	<b>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b> .....	5
4.	<b>INFORME DIAGNÓSTICO</b> .....	5
4.1	<i>Metodología de investigación</i> .....	5
4.2	<i>Áreas de Diagnóstico</i> .....	7
4.3	<i>Información básica de la empresa</i> .....	8
4.4	<i>Organigrama</i> .....	9
4.5	<i>Resultados del informe diagnóstico</i> .....	10
4.5.1	<i>Análisis cuantitativo de la plantilla</i> .....	10
4.5.2	<i>Auditoría Retributiva</i> .....	30
4.5.3	<i>Análisis de igualdad por materias</i> .....	48
4.5.4	<i>Conclusiones del diagnóstico</i> .....	68
5.	<b>PLAN DE IGUALDAD</b> .....	73
5.1	<i>Justificación jurídica</i> .....	74
5.2	<i>Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad</i> .....	76
6.	<b>MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	77
7.	<b>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	110
8.	<b>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b> .....	111
9.	<b>CALENDARIO DE ACTUACIONES</b> .....	113
10.	<b>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b> .....	114
11.	<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b> .....	114
12.	<b>FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	117
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	¡Error! Marcador no definido.

## 1. PRESENTACIÓN

Aprosmo tiene un compromiso sólido con la promoción de la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Como asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual de Motril, la Costa Granadina y Alpujarra, nuestra misión es mejorar la calidad de vida de estas personas y sus entornos.

En línea con nuestra visión de convertirnos en una Asociación Inclusiva reconocida y promotora de servicios de calidad, Aprosmo se fundamenta en una serie de valores fundamentales que nos guían en todas nuestras acciones. Estos valores, como la inclusión, la igualdad, la solidaridad, la dignidad de la persona y la calidad son los pilares sobre los cuales construimos nuestras políticas y prácticas.

El objetivo principal de Aprosmo es asegurar que todas las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo tengan igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida, tanto internamente como en la sociedad en general. Nos esforzamos por eliminar cualquier forma de discriminación y garantizar la plena participación y autonomía de estas personas, respetando su dignidad y promoviendo su inclusión social.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres legisla que todas las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y varones, plasmadas en los planes de igualdad, cuyo concepto y contenido se contemplan en el art 46 de la indicada L.O.

Aprosmo acogiendo a la legislación vigente y futura próxima, cuyos objetivos y principios comparte, y en el marco de su política de gestión de Recursos Humanos, ha diseñado el II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de esta entidad, con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres que componen su plantilla.

Nuestro Plan de Igualdad se basa en una serie de acciones concretas, dirigidas a diferentes ámbitos de nuestra asociación, como la sensibilización y formación, la igualdad de género, el acceso a la educación y al empleo, la promoción de la participación activa, la accesibilidad universal y la mejora continua.

Mediante la implementación de este Plan de Igualdad, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Trabajaremos de la mano con nuestras personas colaboradoras, socias y las personas con discapacidad intelectual y

sus familias para asegurar que Aprosmo sea un referente en la defensa de derechos, la calidad de los servicios y la coherencia entre nuestros valores y nuestras acciones.

Juntos/as, avanzaremos hacia una sociedad más inclusiva, justa y equitativa, donde todas las personas sean valoradas por su diversidad y tengan la oportunidad de desarrollar su máximo potencial. Aprosmo se enorgullece de liderar este cambio y está comprometida con la promoción de la igualdad en todas sus formas.

¡Bienvenidos/as al Plan de Igualdad de Aprosmo!

## **2. ANTECEDENTES**

La entidad, cumpliendo con sus obligaciones en cuanto a la evaluación Final del I Plan de igualdad 2018-2020, concluye que la implantación resultó positiva en su totalidad. Por tanto, cabe señalar como algo positivo que, no ha habido barreras ni obstáculos para su puesta en práctica.

Por último, manifestar la motivación, compromiso e ilusión por parte de la entidad en seguir avanzando y en el proceso de elaboración de este II PIO de la entidad.

## **3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

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

**La comisión negociadora se constituyó el 13 de julio de 2023.** Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. **La aprobación del II Plan de Igualdad se realizó el 29 de mayo de 2024.**

## 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

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

El ámbito territorial o geográfico se establece para el centro de trabajo ubicado en los municipios de Motril y Órgiva (Granada).

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde mayo de 2024 hasta el mayo de 2028. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

## 2. INFORME DIAGNÓSTICO

### 4.1 Metodología de investigación

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

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

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

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online

(Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.

- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenas desde junio de 2023 a abril de 2024.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2022 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de septiembre 2023 a marzo de 2024.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de noviembre de 2023 a mayo de 2024.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

## 4.2 Áreas de Diagnóstico

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

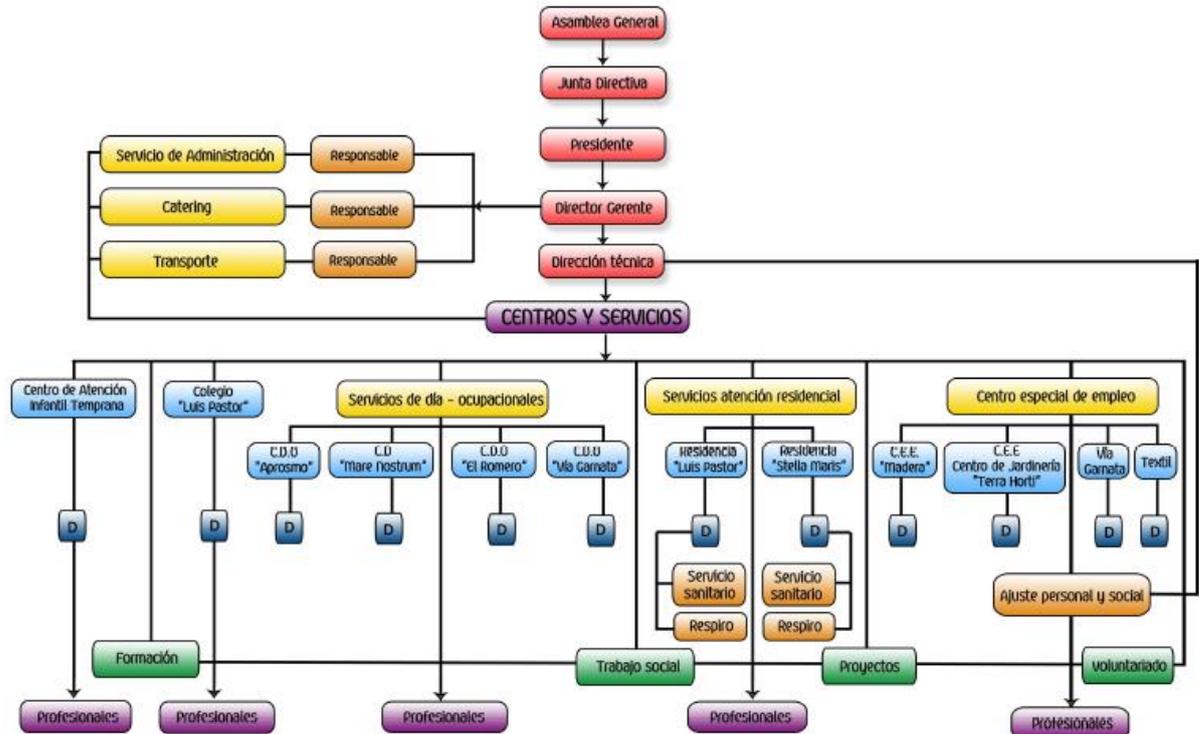
Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA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

### 4.3 Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	APROSMO (Asociación en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual de Motril, la Costa Granadina y Alpujarra)					
NIF	G18022368					
Domicilio social	c/ Santísimo, nº 52					
Forma jurídica	Asociación sin Ánimo de Lucro					
Año de constitución	1977					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Ramiro Isidoro Barbero Carvajal					
Cargo	Director-Gerente					
Telf.	679 06 92 63					
e-mail	ramiro@aprosmo.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Ramiro Isidoro Barbero Carvajal					
Cargo	Director-Gerente					
Telf.	679 06 92 63					
e-mail	ramiro@aprosmo.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Atención a Personas con Discapacidad Intelectual					
CNAE	8720					
Descripción de la actividad	Atención a Personas con Discapacidad Intelectual					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Motril, Costa Granadina y Alpujarra					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL (2022)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	120	Hombres	116	236	
Centros de trabajo	10					
Facturación anual de 2022 (€)	6.418.857,06 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Si. Comité de Empresa					

## 4.4 Organigrama

# ORGANIGRAMA APROSMO



#### 4.5 Resultados del informe diagnóstico

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

##### 4.5.1 Análisis cuantitativo de la plantilla

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

#### ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

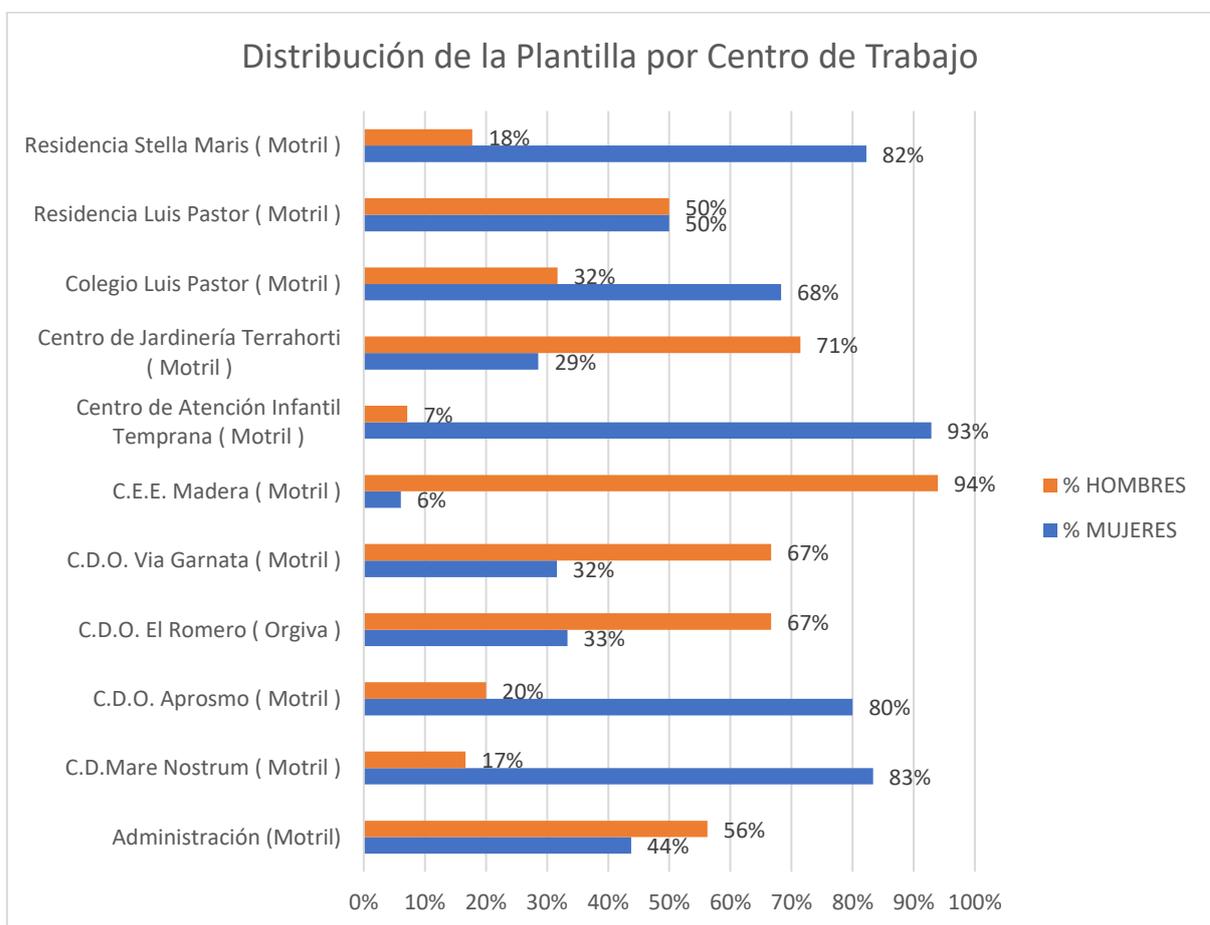
En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2022, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2022 con un total de 229 personas: 130 mujeres (57%) y 99 hombres (43%).



Como podemos observar, la plantilla está equilibrada en general en la entidad, según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

Según la distribución de la plantilla por Centro de Trabajo, la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

CENTRO/DEPARTAMENTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Administración (Motril)	7	9	16
C.D.Mare Nostrum (Motril)	10	2	12
C.D.O. Aprosmo (Motril)	12	3	15
C.D.O. El Romero (Órgiva)	1	2	3
C.D.O. Vía Garnata (Motril)	6	13	19
C.E.E. Madera (Motril)	2	31	33
Centro de Atención Infantil Temprana (Motril)	13	1	14
Centro de Jardinería Terrahorti ( Motril )	2	5	7
Colegio Luis Pastor (Motril)	28	13	41
Residencia Luis Pastor (Motril)	12	12	24
Residencia Stella Maris (Motril)	37	8	45
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>99</b>	<b>229</b>



Si hacemos un análisis por sexo en los diferentes departamentos y/o centros de trabajo, podemos observar que el estado de plantilla por sexo es el siguiente:

CENTRO/DEPARTAMENTO	% MUJERES	% HOMBRES	ESTADO DE LA PLANTILLA
Administración (Motril)	44%	56%	Equilibrada
C.D.Mare Nostrum (Motril)	83%	17%	Feminizada
C.D.O. Aprosmo (Motril)	80%	20%	Feminizada
C.D.O. El Romero (Órgiva)	33%	67%	Masculinizada
C.D.O. Vía Garnata (Motril)	32%	67%	Masculinizada
C.E.E. Madera (Motril)	6%	94%	Masculinizada
Centro de Atención Infantil Temprana (Motril)	93%	7%	Feminizada
Centro de Jardinería Terrahorti (Motril)	29%	71%	Masculinizada
Colegio Luis Pastor (Motril)	68%	32%	Feminizada
Residencia Luis Pastor (Motril)	50%	50%	Equilibrada
Residencia Stella Maris (Motril)	82%	18%	Feminizada

De este modo, existe un desequilibrio en la plantilla en los diferentes centros o departamentos, al haber mayor número de mujeres que hombres o viceversa, menos en el Centro de Administración (Motril) y la Residencia Luis Pastor (Motril), donde hay un equilibrio, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40-60% como se indicaba anteriormente.

La empresa desempeña su labor en los sectores de la atención de manera integral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones y, donde el reflejo de la plantilla suele mostrar los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción. No obstante, como hemos comentado anteriormente, la plantilla de la entidad en general se encuentra equilibrada.

## ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

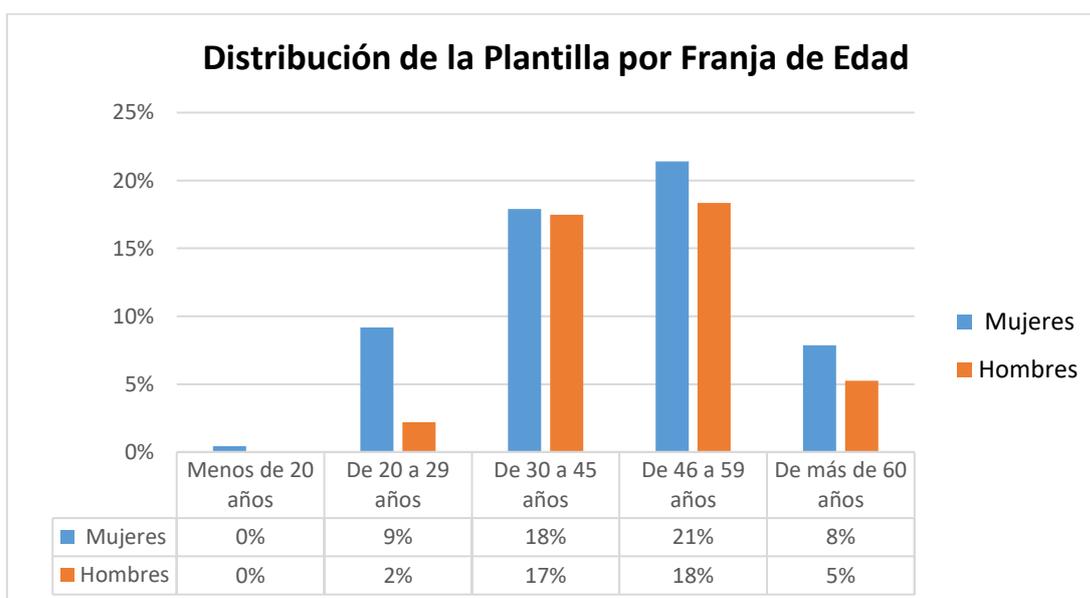
Según los datos proporcionados, respecto a la diversidad de la plantilla de la Entidad:

- No hay personas de origen extranjero en la plantilla.
- Respecto a personas con diversidad funcional en la plantilla, encontramos a 9 mujeres y 35 hombres a nivel operativo.

## ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

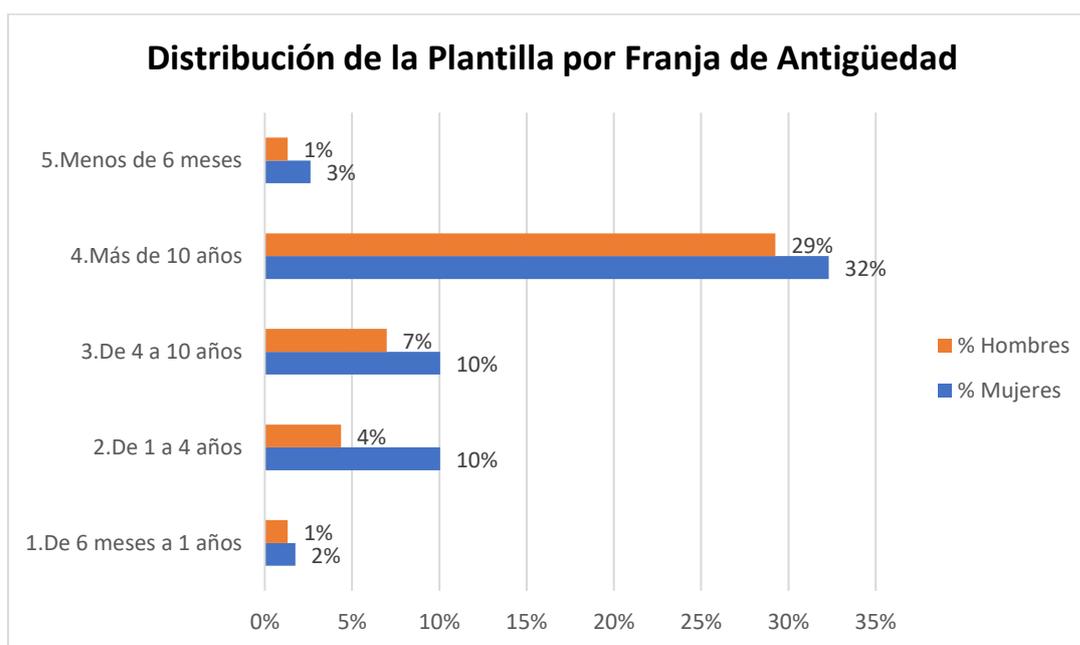
A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
Menos de 20 años	1	0	1
De 20 a 29 años	21	5	26
De 30 a 45 años	41	40	81
De 46 a 59 años	49	42	91
De más de 60 años	18	12	30
<b>Total general</b>	<b>130</b>	<b>99</b>	<b>229</b>



Los grupos de edad donde más personal se concentra es la franja de 46 a 59 años, con un 21% de mujeres y un 18% de hombres del total de la plantilla, 49 mujeres y 42 hombres. Después nos encontramos en la franja de edad de 30 a 45 años ocupada por un 18% de mujeres y un 17% de hombres, en concreto 41 mujeres y 40 hombres. A continuación, encontramos la franja de más de 60 años, con un 8% de mujeres y un 5% de hombres, 18 mujeres y 12 hombres. Le sigue, la franja de más de 20 a 29 años, la cual está compuesta por un 9% de mujeres y un 2% de hombres, específicamente por 21 mujeres y 5 hombres. Por último, en la franja de menos de 20 años, únicamente encontramos a 1 mujer. Observando los datos, podemos ver que se priorizan las franjas de edad de 46 a 59 años y de 30 a 45 años para los puestos de trabajo de la entidad.

### ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA



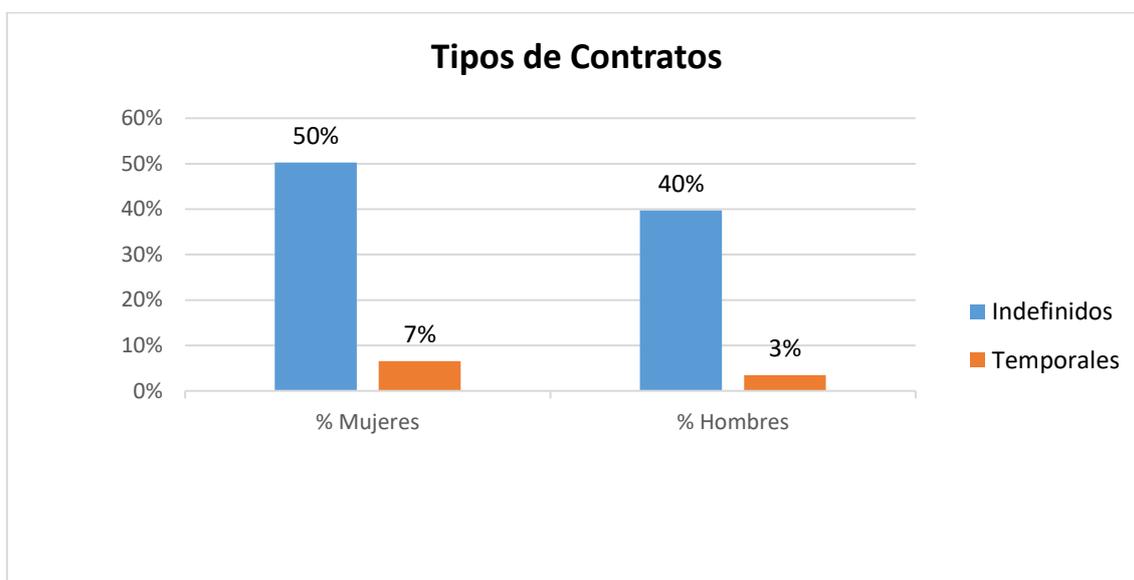
Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla en la entidad es en la franja de más de 10 años, formada por un 29% de mujeres y un 32% de hombres, por 74 mujeres y 67 hombres. A continuación, la franja con mayor número de personas es la de 4 a 10 años, compuesta por 23 mujeres y 16 hombres. Seguidamente, encontramos la franja de menos de 1 a 4 años, donde hay 23 mujeres y 10 hombres. Luego, la franja de menos

de 6 meses, constituida por 6 mujeres y por 3 hombres. Por último, la franja de menos de 6 meses, la cual está formada por 6 mujeres y 3 hombres.

### TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	115	91	206
Temporales	15	8	23
<b>Total general</b>	<b>130</b>	<b>91</b>	<b>229</b>

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, un 7% de mujeres y un 3% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos temporales (15 mujeres y 8 hombres). En cuanto al personal indefinido, hay un 50% mujeres y un 40% hombres del total de la plantilla (115 mujeres y 91 hombres). Como podemos ver, en los contratos indefinidos sí que hay paridad en las cifras, pero en los contratos temporales no la hay, habiendo más mujeres que hombres.

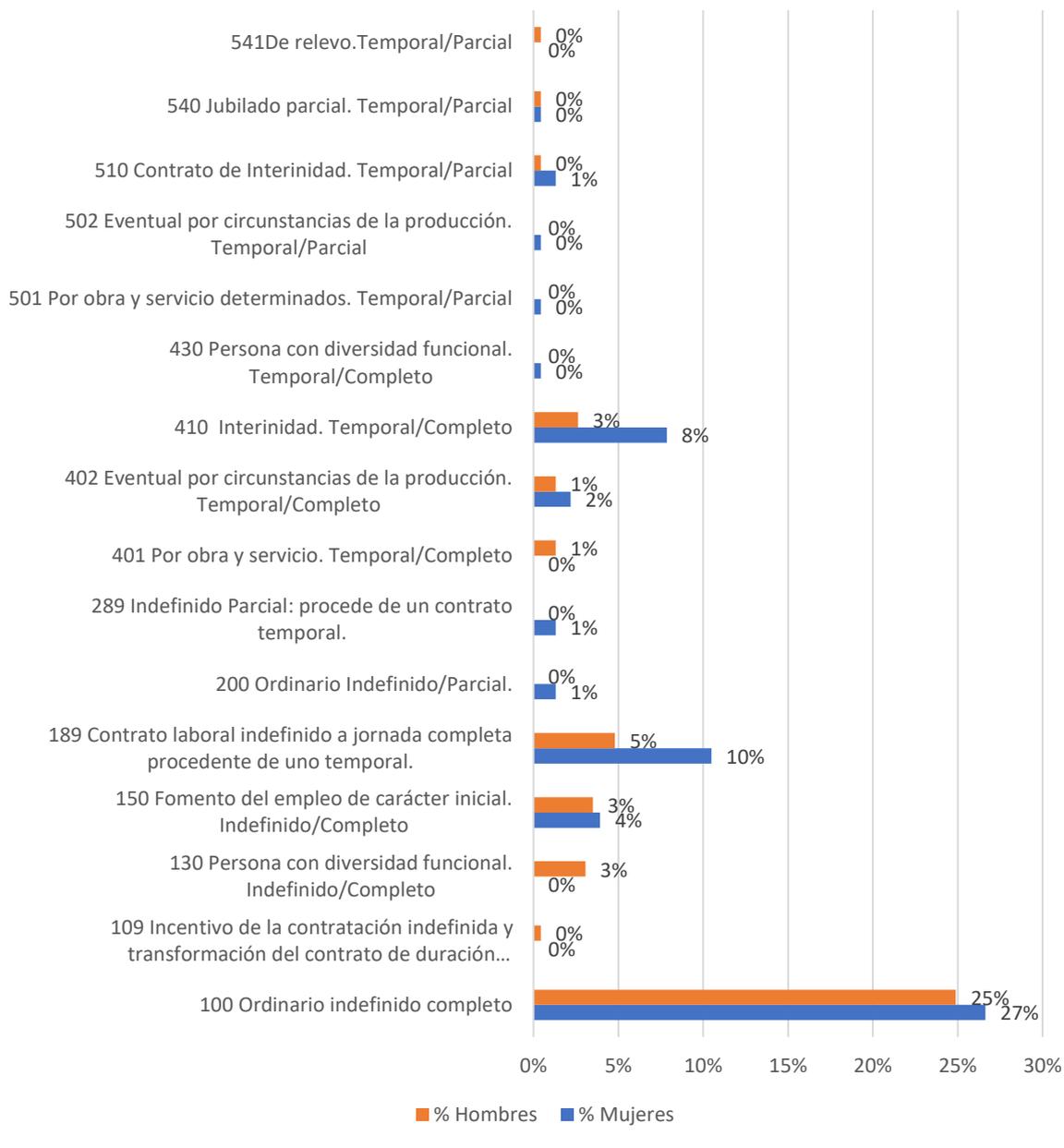


A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
100 Ordinario indefinido completo	61	57	118

<b>109 Incentivo de la contratación indefinida y transformación del contrato de duración determinada. Indefinido/Completo</b>	0	1	1
<b>130 Persona con diversidad funcional. Indefinido/Completo</b>	0	7	7
<b>150 Fomento del empleo de carácter inicial. Indefinido/Completo</b>	9	8	17
<b>189 Contrato laboral indefinido a jornada completa procedente de uno temporal.</b>	24	11	35
<b>200 Ordinario Indefinido/Parcial.</b>	3	0	3
<b>289 Indefinido Parcial: procede de un contrato temporal.</b>	3	0	3
<b>401 Por obra y servicio. Temporal/Completo</b>	0	3	3
<b>402 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Completo</b>	5	3	8
<b>410 Interinidad. Temporal/Completo</b>	18	6	24
<b>430 Persona con diversidad funcional. Temporal/Completo</b>	1	0	1
<b>501 Por obra y servicio determinados. Temporal/Parcial</b>	1	0	1
<b>502 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Parcial</b>	1	0	1
<b>510 Contrato de Interinidad. Temporal/Parcial</b>	3	1	4
<b>540 Jubilado parcial. Temporal/Parcial</b>	1	1	2
<b>541 De relevo. Temporal/Parcial</b>	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>129</b>	<b>97</b>	<b>229</b>

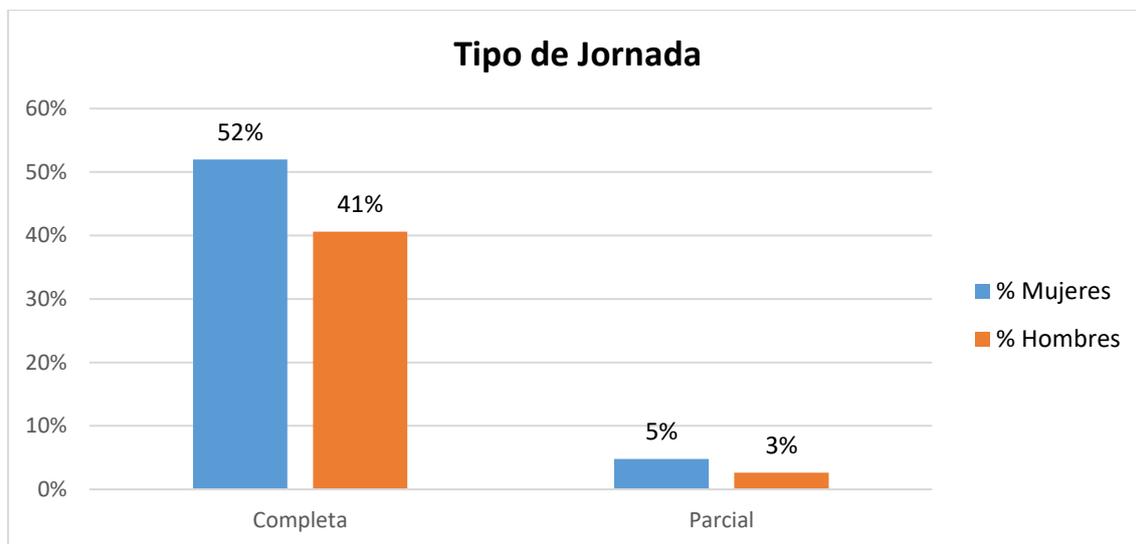
### Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato



Como podemos observar, los tipos de contrato donde se agrupa mayor número de personal son: en primer lugar, el 100 Ordinario Indefinido/Completo, con un 27% de mujeres y un 25% de hombres sobre el total de la plantilla, en concreto 61 mujeres y 57 hombres. El segundo tipo de contrato con más personal es el 189 Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal, Indefinido/ Completo, el cual está formado por un 10% de mujeres y un 5% de hombres sobre el total de la plantilla, específicamente, por 24 mujeres y 11 hombres. A continuación, le sigue el tipo de

contrato 410 Interinidad. Temporal/Completo, con 18 mujeres y 6 hombres. Luego le sigue el tipo de contrato 150 Fomento del empleo de carácter inicial, Indefinido/Completo, con un 4% de mujeres y un 3% de mujeres, 9 mujeres y 8 hombres, etc.

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

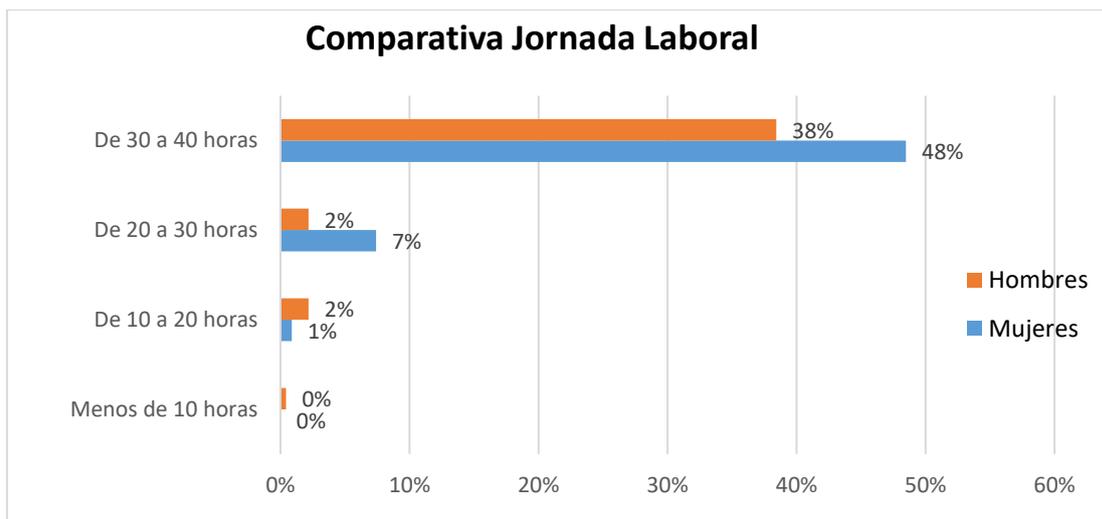


En la entidad, el 93% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 7% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, hay paridad en las cifras, habiendo un 52% de mujeres y un 41% de hombres sobre el total de la plantilla, 119 mujeres y 93 hombres, en jornada completa, y un 5% de mujeres y un 3% de hombres en la jornada parcial, 11 mujeres y 6 hombres.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
Menos de 10 horas	0	1	1
De 10 a 20 horas	2	5	7
De 20 a 30 horas	17	5	22
De 30 a 40 horas	111	88	199
<b>Total general</b>	<b>130</b>	<b>99</b>	<b>229</b>



Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada completa, de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 48% de mujeres y un 38% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 111 mujeres y por 88 hombres. La de 20 a 30 horas semanales, está formada por un 7% de mujeres y un 2% de hombres, por 17 mujeres y por 5 hombres. Por último, las jornadas laborales de 10 a 20 horas y de Menos de 10 horas, están compuestas la primera, por 2 mujeres y 5 hombres y, la segunda sólo por 1 hombre.

La mayoría de la plantilla realiza jornada completa, la cual cosa es positivo, ya que la plantilla tiene más estabilidad. No obstante, no debemos olvidar que hay que tener en cuenta, si las personas que ocupan jornadas reducidas son por motivos de conciliación o no, etc. Estas jornadas reducidas provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

### *NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO*

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de F.P. I / C.F. Grado Medio encontrando a 5 mujeres y 9 hombre. Seguidamente, con Diplomatura encontramos a 5 mujeres y 6 hombres. Respecto a F.P. II. /C.F. Grado Superior, encontramos a 4 mujeres y 5 hombres. En referencia a F.P.I./C.F. Grado Medio encontramos a 5 mujeres y 9 hombres. Con el nivel de Estudios Primarios, encontramos sólo a 2 mujeres. Por último, Sin Estudios encontramos únicamente a 1 mujer.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
Sin Estudios	10	33	43
E.S.O.	2	9	11
F.P. I / C.F. Grado Medio	73	31	104
F.P. II / C.F. Grado Superior	7	8	15
Diplomatura	24	7	31
Licenciatura / Grado	14	11	25
<b>Total general</b>	<b>130</b>	<b>99</b>	<b>229</b>

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

El nivel de estudios con mayor cantidad de personal es el de F.P. I / C.F. Grado Medio, con un total de 104 personas, 73 mujeres y 31 hombres.

### *DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO*

En este apartado debemos reflejar, tal y como muestra el organigrama de la entidad de la página 9, que la misma está formada según los datos aportados del año 2022, en primer lugar, la Asamblea General, la cual está compuesta por un 53% de mujeres y por un 43% de hombres, en concreto por 175 mujeres y 154 hombres. Y por la Junta Directiva, la cual está formada por un 67% de mujeres y un 33% de hombres, por 10 mujeres y 5 hombres. Por tanto, podemos observar que la Asamblea General tiene una composición paritaria y, la Junta Directiva se encuentra feminizada.

A continuación, según el orden del organigrama, encontramos la Presidencia formada por 1 mujer, figura que asume más responsabilidad. Después el cargo con mayor responsabilidad es la Gerencia, la cual está ocupada por un hombre.

Seguidamente, encontramos los puestos de Dirección Técnica, asumido por un hombre y, Dirección de los Centros, asumidos por 3 mujeres y 7 hombres. Por tanto, podemos observar que la distribución de este puesto no está equilibrada, según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo), existiendo segregación vertical en la plantilla.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es “Cuidador/a”, ocupado por 72 mujeres y 28 hombres.

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

- Trabajador/a Social.
- Gestión de Nóminas.
- Coordinación de Programas y Proyectos.
- Cocinero/a.
- Jefatura 1ª de Administración.

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

- Ayudante.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Psicólogo/a General Sanitario/a.
- Dirección Técnica.
- Adjunto/a Producción.
- Conductor/a.
- Responsable Transporte.

Los puestos ocupados sólo por mujeres son:

- Trabajador/a Social.
- Gestión de Nóminas.
- Coordinación de Programas y Proyectos.
- Cocinero/a.
- Jefatura 1ª de Administración.
- Logopeda.
- Fisioterapeuta.

Los puestos ocupados sólo por hombres son:

- Ayudante.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Psicólogo/a General Sanitario/a.
- Dirección Técnica.
- Adjunto/a Producción.
- Conductor/a.

- Responsable Transporte.
- Jefatura de Administración.

Los puestos de composición mixta:

- Operario/a. (La composición no es paritaria, ya que son 10 mujeres y 37 hombres).
- Profesor/a. (La composición es paritaria, ya que son 13 mujeres y 9 hombres).
- Monitor/a. (La composición es paritaria, ya que son 6 mujeres y 5 hombres).
- Psicólogo/a. (La composición no es paritaria, ya que son 5 mujeres y 1 hombre).
- Cuidador/a. (La composición no es paritaria, ya que son 72 mujeres y 28 hombres).
- Conserjería. (La composición es paritaria, ya que son 1 mujer y 1 hombre).

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Dirección	3	7	10
Logopeda	8	0	8
Operario/a	10	37	47
Profesor/a	13	9	22
Trabajador/a Social	1	0	1
Gestión de Nóminas	1	0	1
Monitor/a	6	5	11
Ayudante	0	1	1
Auxiliar Administrativo/a	0	1	1
Oficial de 1ª Administración	4	1	5
Psicólogo/a	5	1	6
Psicólogo/a General Sanitario/a	0	1	1
Coordinación de Programas y Proyectos	1	0	1
Cuidador/a	72	28	100
Dirección Técnica	0	1	1
Adjunto/a Producción	0	1	1
Cocinero/a	1	0	1
Conductor/a	0	1	1
Conserjería	1	1	2
Responsable Transporte	0	1	1
Fisioterapeuta	3	0	3
Jefatura 1ª de Administración	1	0	1
Jefatura de Producción	0	1	1
Jefatura de Administración	0	2	2

<b>Total general</b>	<b>130</b>	<b>99</b>	<b>229</b>
----------------------	------------	-----------	------------

En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a dar el servicio de atención integral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, es decir, al sector servicios y los cuidados de personas dependientes. Por tanto, se trata de un sector que normalmente se encuentra muy feminizado. No obstante, en el caso de la APROSMO, como hemos comentado anteriormente la plantilla se encuentra equilibrada, aunque si realizamos un análisis por puestos de trabajo, encontramos segregación horizontal, es decir, se concentran más mujeres que hombres en este caso en los puestos de Cuidador/a, Profesor/a y Psicólogo/a.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, el puesto de Dirección Técnica está ocupado por 1 hombre y el puesto de Dirección de los Centros están ocupados por 3 mujeres y 7 hombres.

### *NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO*

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

<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total general</b>
<b>Dirección</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
Licenciatura/Grado			
<b>Logopeda</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
Licenciatura/Grado			
<b>Operario/a</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>47</b>
E.S.O. / Sin estudios / F.P. I / C.F. Grado Medio			
<b>Profesor/a</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>22</b>
Diplomatura / F.P. II / C.F. Grado Superior			
<b>Trabajador/a Social</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Licenciatura/Grado			
<b>Gestión de Nóminas</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Diplomatura			
<b>Monitor/a</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio / F.P. II / C.F. Grado Superior			

<b>Ayudante</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio			
<b>Auxiliar Administrativo/a</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
E.S.O.			
<b>Oficial de 1ª Administración</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
F.P. II / C.F. Grado Superior / Diplomatura			
<b>Psicólogo/a</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Licenciatura/Grado			
<b>Psicólogo/a General Sanitario/a</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura/Grado			
<b>Coordinación de Programas y Proyectos</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Diplomatura			
<b>Cuidador/a</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
Licenciatura/Grado / Diplomatura/ F.P. I / C.F. Grado Medio /F.P. II / C.F. Grado Superior / E.S.O.			
<b>Dirección Técnica</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura/Grado			
<b>Adjunto/a Producción</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
E.S.O.			
<b>Cocinero/a</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio			
<b>Conductor/a</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
E.S.O.			
<b>Conserjería</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
E.S.O.			
<b>Responsable Transporte</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Fisioterapeuta</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Licenciatura/Grado / Diplomatura			
<b>Jefatura 1ª de Administración</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Licenciatura/Grado / F.P. I / C.F. Grado Medio /F.P. II / C.F. Grado Superior			
<b>Jefatura de Producción</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura/Grado / F.P. I / C.F. Grado Medio /F.P. II / C.F. Grado Superior			
<b>Jefatura de Administración</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
E.S.O. / Licenciatura/Grado / Diplomatura			
<b>Total general</b>	<b>130</b>	<b>99</b>	<b>229</b>



Se observa que hay equilibrio en el nivel formativo de mujeres y hombres en los puestos que ocupan con mismas responsabilidades, funciones e igual valor.

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

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

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

Puesto de Trabajo	Mujer con 1 HIJO/A	Mujer con 2 HIJO/A	Mujer con 3 HIJO/A	HOMBRE con 1 HIJO/A	HOMBRE con 2 HIJO/A	HOMBRE con 3 HIJO/A	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Dirección	1	0	0	3	0	0	
Logopeda	0	2	0	0	0	0	
Operario/a	1	0	0	3	1	0	
Profesor/a	0	2	0	0	1	0	
Trabajador/a Social	0	0	0	0	0	0	
Gestión de Nóminas	0	0	0	0	0	0	
Monitor/a	0	1	0	1	0	1	
Ayudante	0	0	0	0	0	0	
Auxiliar Administrativo/a	0	0	0	0	0	0	
Cocinero/a	0	0	0	0	0	0	
Oficial de 1ªAdministración	0	0	1	0	1	0	
Psicólogo/a	1	1	0	0	0	0	

Psicólogo/a General Sanitario/a	0	0	0	0	0	0	
Coordinación de Programas y Proyectos	0	0	0	0	0	0	
Cuidador/a	9	10	0	3	1	1	
Dirección Técnica	0	0	0	1	0	0	
Adjunto/a Producción	0	0	0	0	0	0	
Conductor/a	0	0	0	0	0	0	
Conserjería	0	0	0	0	0	0	
Responsable Transporte	0	0	0	0	0	0	
Fisioterapeuta	0	0	0	0	0	0	
Jefatura 1ª de Administración	0	0	0	0	0	0	
Jefatura de Producción	0	0	0	0	0	0	
Jefatura de Administración	0	0	0	0	1	0	
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	
<b>Total plantilla con hijos/as menores 12 años</b>	<b>29</b>			<b>18</b>			<b>47</b>
<b>N.º Total de hijos/as menores de 12 años</b>	<b>47</b>			<b>27</b>			<b>74</b>

Como podemos observar, un total de 47 personas, 29 mujeres y 18 hombres de la plantilla, tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo.

La mayoría de las personas que tienen hijos/as menores de 12 años, se encuentran entre las franjas de edad de 30 y 45 y 46 a 59 años, siendo personal en su mayoría de mediana edad de la plantilla. A continuación, dentro de la franja de 20 a 29 años, sólo 1 persona tiene hijos/as menores de 12 años, en concreto 1 mujer. El resto de plantilla no tiene hijos/as menores de 12 años, puede que tengan descendientes mayores de 12

años o no tengan. El personal más joven de la plantilla, que tiene entre 20 a 29 años, menos 1 mujer, no tienen hijos/as menores de 12 años, pero puede que con el transcurso del tiempo se vayan igualando las responsabilidades familiares.

Según los datos aportados por la entidad, sólo 3 mujeres, que ocupan los puestos de Cuidador/a, tienen personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia). El resto de la plantilla no tiene personas ascendentes a su cargo, y responsabilidades familiares con diversidad funcional, y no se observa desequilibrio en este sentido.

## EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2017	8	8	16
2018	8	2	10
2019	5	2	7
2020	6	3	9
2021	6	3	9
2022	12	6	18
<b>Total general</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>69</b>

En 2017 se produjeron un total de 16 incorporaciones, 8 mujeres y 8 hombres. En 2018, se produjeron un total de 10 incorporaciones en la empresa, de las cuales 8 fueron mujeres y 2 fueron hombres. En 2019, se produjeron un total de 7 incorporaciones, se contrataron a 5 mujeres y a 2 hombres. En 2020 se produjeron 9 incorporaciones, de las cuales 6 fueron a mujeres y 3 a hombres. En 2021 se produjeron las mismas incorporaciones que en 2020. Por último, en 2022 se produjeron un total de 18 incorporaciones, de las cuales 12 fueron a mujeres y 6 a hombres.

Como podemos observar, las contrataciones han sido más favorables para las mujeres (65%) que para los hombres (35%), ya que las cifras no son paritarias según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

Según la información proporcionada por la entidad, respecto a las bajas que han habido a lo largo del año 2022, únicamente hubo 1 de una mujer que ocupaba el puesto de Cuidador/a, en el Centro de Trabajo Residencia Stella Maris (Motril).

#### 4.5.2 Auditoría Retributiva

### **INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2022**

#### 1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

<b>Razón social y NIF</b>	<b>APROSMO G18022368</b>
<b>Sector/Actividad</b>	
<b>Plantilla (nº hombres y mujeres)</b>	<b>229 personas:</b> - 130 mujeres - 99 hombres
<b>Convenio Colectivo de aplicación</b>	<b>XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad</b>
<b>Vigencia</b>	<b>La misma que el Plan de igualdad.</b>
<b>Fecha informe</b>	<b>Marzo 2024</b>
<b>Datos del informe</b>	<b>Año 2022</b>

#### 2. MARCO LEGAL

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

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

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

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó el REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos Reales Decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 901/2020) y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, RD 902/2020).

### 3. OBJETIVOS

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

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

#### 4. FASES Y METODOLOGÍA

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

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

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

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de APROSMO, sitas en C/ Santísimo, 52, 18600, Motril (Granada), y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

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

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

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

#### 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la entidad y sobre el sistema retributivo de la misma que se ha utilizado previamente en los diferentes apartados referidos al diagnóstico de la entidad.

Entre dicha información consta:

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

Asimismo, se incluye:

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

## 6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

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

CENTRO/DEPARTAMENTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>Administración (Motril)</b>	7	9	16
<b>C.D.Mare Nostrum (Motril)</b>	10	2	12
<b>C.D.O. Aprosmo (Motril)</b>	12	3	15
<b>C.D.O. El Romero (Órgiva)</b>	1	2	3
<b>C.D.O. Vía Garnata (Motril)</b>	6	13	19
<b>C.E.E. Madera (Motril)</b>	2	31	33
<b>Centro de Atención Infantil Temprana (Motril)</b>	13	1	14
<b>Centro de Jardinería Terrahorti ( Motril )</b>	2	5	7
<b>Colegio Luis Pastor (Motril)</b>	28	13	41
<b>Residencia Luis Pastor (Motril)</b>	12	12	24
<b>Residencia Stella Maris (Motril)</b>	37	8	45
<b>TOTAL</b>	130	99	229

- A lo largo del año 2022 el total de la plantilla ha sido de 229 personas, estando distribuida en 130 mujeres (57%) y 99 hombre (43%), encontrando un equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad en la plantilla. Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, normalmente el sector de la atención integral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y los cuidados en general, por los estereotipos y roles de género, tradicionalmente ha sido ocupado por mujeres. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, la

recepción de currículums y candidaturas, las cuales suelen ser mayores en cuanto a mujeres que a hombres. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, por lo que en la mayoría de las entidades dedicadas a este sector llegan más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

No obstante, en esta entidad no ha sucedido así por el momento, se trata de una plantilla bastante equilibrada. No obstante, como comentamos anteriormente, si hacemos un análisis por centros de trabajo de la entidad, podemos observar un desequilibrio en la plantilla en los diferentes centros o departamentos, al haber mayor número de mujeres que hombres o viceversa, menos en el Centro de Administración (Motril) y la Residencia Stella Maris (Motril), donde hay un equilibrio, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40-60% como se indicaba anteriormente.

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de 5,31% y una mediana de 13,53%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad:

- **PROMEDIO:**

Total Retribuciones MEDIA		
Mujeres	Hombres	Diferencia
22.755,01	21.606,76	5,31%

- **MEDIANA:**

Total Retribuciones MEDIANA		
Mujeres	Hombres	Diferencia
20.297,93	17.879,37	13,53%

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

Los puestos que se han podido comparar para analizar si existe efectivamente brecha salarial entre ellos han sido los siguientes:

- Operario/a. (La composición no es paritaria, ya que son 10 mujeres y 37 hombres).
- Profesor/a. (La composición es paritaria, ya que son 13 mujeres y 9 hombres).
- Monitor/a. (La composición es paritaria, ya que son 6 mujeres y 5 hombres).
- Psicólogo/a. La composición no es paritaria, ya que son 5 mujeres y 1 hombre).
- Cuidador/a. (La composición no es paritaria, ya que son 72 mujeres y 28 hombres).
- Conserjería. (La composición es paritaria, ya que son 1 mujer y 1 hombre).

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

## 7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

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

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

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

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

Los puestos analizados han sido:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	Dirección	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Dirección	Dirección	APROSMO	Dirección de cada centro
2	Logopeda	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Educación/Social	Educación/Social	APROSMO	Dirección de cada centro
3	Operario/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Operaría	Operaría	APROSMO	Dirección de cada centro
4	Profesor/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Educación	Educación	APROSMO	Dirección de cada centro
5	Trabajador/a Social	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Social	Social	APROSMO	Dirección de cada centro
6	Gestión de Nóminas	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Gestión	Gestión	APROSMO	Dirección de cada centro
7	Monitor/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Social/Ocio	Social/Ocio	APROSMO	Dirección de cada centro
8	Ayudante	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Ayudante	Ayudante	APROSMO	Dirección de cada centro

9	Auxiliar Administrativo/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Administración	Administración	APROSMO	Dirección de cada centro
10	Oficial de 1ª Administración	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Administración	Administración	APROSMO	Dirección de cada centro
2	Psicólogo/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Salud Mental	Salud Mental	APROSMO	Dirección de cada centro
12	Psicólogo/a General Sanitario/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Salud Mental	Salud Mental	APROSMO	Dirección de cada centro
13	Coordinación de Programas y Proyectos	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Coordinación	Coordinación	APROSMO	Dirección de cada centro
14	Cuidador/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Cuidados	Cuidados	APROSMO	Dirección de cada centro
15	Dirección Técnica	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Dirección Técnica	Dirección Técnica	APROSMO	Dirección de cada centro
16	Adjunto/a Producción	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Producción	Producción	APROSMO	Dirección de cada centro
17	Cocinero/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Cocina	Cocina	APROSMO	Dirección de cada centro
18	Conductor/a	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Transportes	Transportes	APROSMO	Dirección de cada centro

19	Conserjería	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Conserjerías	Conserjerías	APROSMO	Dirección de cada centro
20	Responsable Transporte	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Transportes	Transportes	APROSMO	Dirección de cada centro
21	Fisioterapeuta	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Salud	Salud	APROSMO	Dirección de cada centro
22	Jefatura 1ª de Administración	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Administración	Administración	APROSMO	Dirección de cada centro
23	Jefatura de Producción	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Producción	Producción	APROSMO	Dirección de cada centro
24	Jefatura de Administración	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Administración	Administración	APROSMO	Dirección de cada centro

El puesto de Dirección, y por tanto de mayor responsabilidad de la entidad está ocupado por 3 mujeres y 7 hombres.

El puesto de Dirección Técnica está ocupado por 1 hombre.

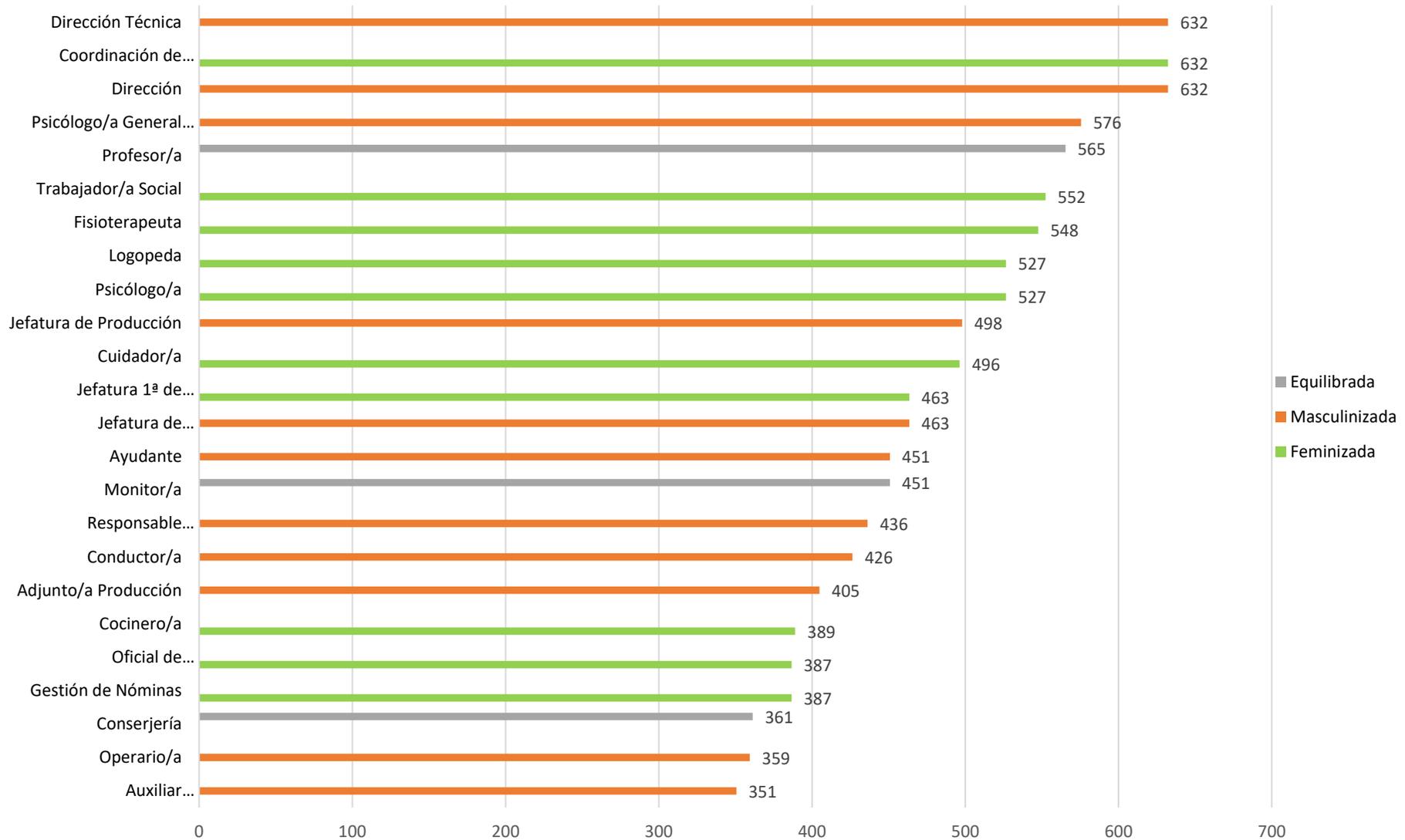
El puesto de Coordinación de Programas y Proyectos está ocupado por 1 mujer.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Dirección(632)
	Profesor/a(565)
	Trabajador/a Social(552)
	Psicólogo/a General Sanitario/a(576)
	Coordinación de Programas y Proyectos(632)
	Dirección Técnica(632)
Agrupación 6	Logopeda(527)
	Psicólogo/a(527)
	Fisioterapeuta(548)
Agrupación 5	Monitor/a(451)
	Ayudante(451)
	Cuidador/a(496)
	Adjunto/a Producción(405)
	Conductor/a(426)
	Responsable Transporte(436)
	Jefatura 1ª de Administración(463)
	Jefatura de Producción(498)
	Jefatura de Administración(463)
Agrupación 4	Operario/a(359)
	Gestión de Nóminas(387)
	Auxiliar Administrativo/a(351)
	Oficial de 1ªAdministración(387)
	Cocinero/a(389)
	Conserjería(361)

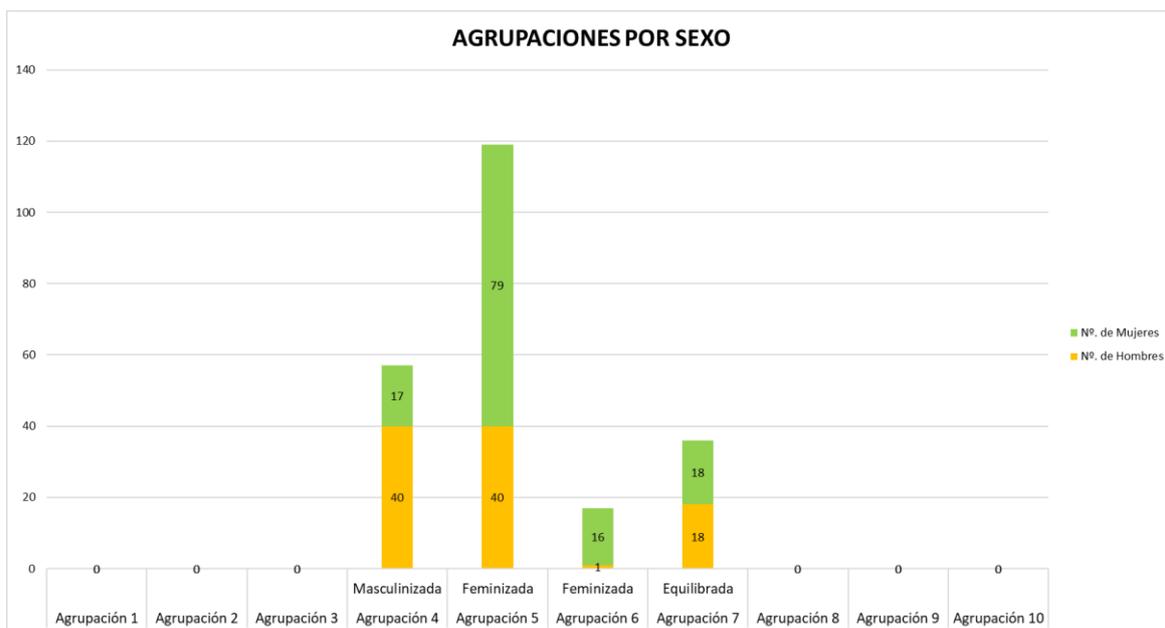
Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en 4 agrupaciones o niveles:

- Agrupación 7: formada por las personas que ocupan los puestos de Dirección (3 mujeres y 7 hombres), Profesor/a (13 mujeres y 9 hombres), Trabajador/a Social (1 mujer), Psicólogo/a General Sanitario/a (1 hombre), Coordinación de Programas y Proyectos (1 mujer) y Dirección Técnica (1 hombre).
- Agrupación 6: formada por las personas que ocupan los puestos de Logopeda (8 mujeres), Psicólogo/a (5 mujeres y 1 hombre) y, Fisioterapeuta (3 mujeres).
- Agrupación 5: formada por las personas que ocupan los puestos, Monitor/a (6 mujeres y 5 hombres), Ayudante (1 hombre), Cuidador/a (72 mujeres y 28 hombres), Adjunto Producción (1 hombre), Conductor/a (1 hombre), Responsable de Transporte (1 hombre), Jefatura 1ª de Administración (1 mujer), Jefatura de Producción (1 hombre) y, Jefatura de Administración (2 hombres).
- Agrupación 4: formada por las personas que ocupan los puestos de Operario/a (10 mujeres y 37 hombres), Gestión de Nóminas (1 mujer), Auxiliar Administrativo/a (1 hombre), Oficial de 1ª Administrativo (4 mujeres y 1 hombre), Cocinero/a( 1 mujer) y, Conserjería (1 mujer y 1 hombre).

## PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Los puestos de Persona Dirección, Operario/a, Ayudante, Auxiliar Administrativo/a, Psicólogo/a General Sanitario/a, Dirección Técnica, Adjunto/a Producción, Conductor/a, Responsable de Transporte, Jefatura de Producción y Jefatura de Administración están masculinizados al estar formados sólo por hombres. Los puestos de Profesor/a, Monitor/a y Conserjería están equilibrados. El resto de los diferentes puestos de la plantilla están ocupados por mujeres, y por tal motivo están feminizados.



Título del Puesto	13	Nº. de Hombres	Categorización
Dirección	3	7	Masculinizada
Logopeda	8		Feminizada
Operario/a	10	37	Masculinizada
Profesor/a	13	9	Equilibrada
Trabajador/a Social	1		Feminizada
Gestión de Nóminas	1		Feminizada
Monitor/a	6	5	Equilibrada
Ayudante		1	Masculinizada
Auxiliar Administrativo/a		1	Masculinizada
Oficial de 1ª Administración	4	1	Feminizada
Psicólogo/a	5	1	Feminizada
Psicólogo/a General Sanitario/a		1	Masculinizada
Coordinación de Programas y Proyectos	1		Feminizada
Cuidador/a	72	28	Feminizada

Dirección Técnica		1	Masculinizada
Adjunto/a Producción		1	Masculinizada
Cocinero/a	1		Feminizada
Conductor/a		1	Masculinizada
Conserjería	1	1	Equilibrada
Responsable Transporte		1	Masculinizada
Fisioterapeuta	3		Feminizada
Jefatura 1ª de Administración	1		Feminizada
Jefatura de Producción		1	Masculinizada
Jefatura de Administración		2	Masculinizada

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

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de los hombres dado que los puestos de Dirección, aunque 3 estén ocupados por mujeres, 7 están ocupados por hombres. Del mismo modo, la Dirección Técnica está ocupada por 1 hombre también.

B) Condiciones Educativas.

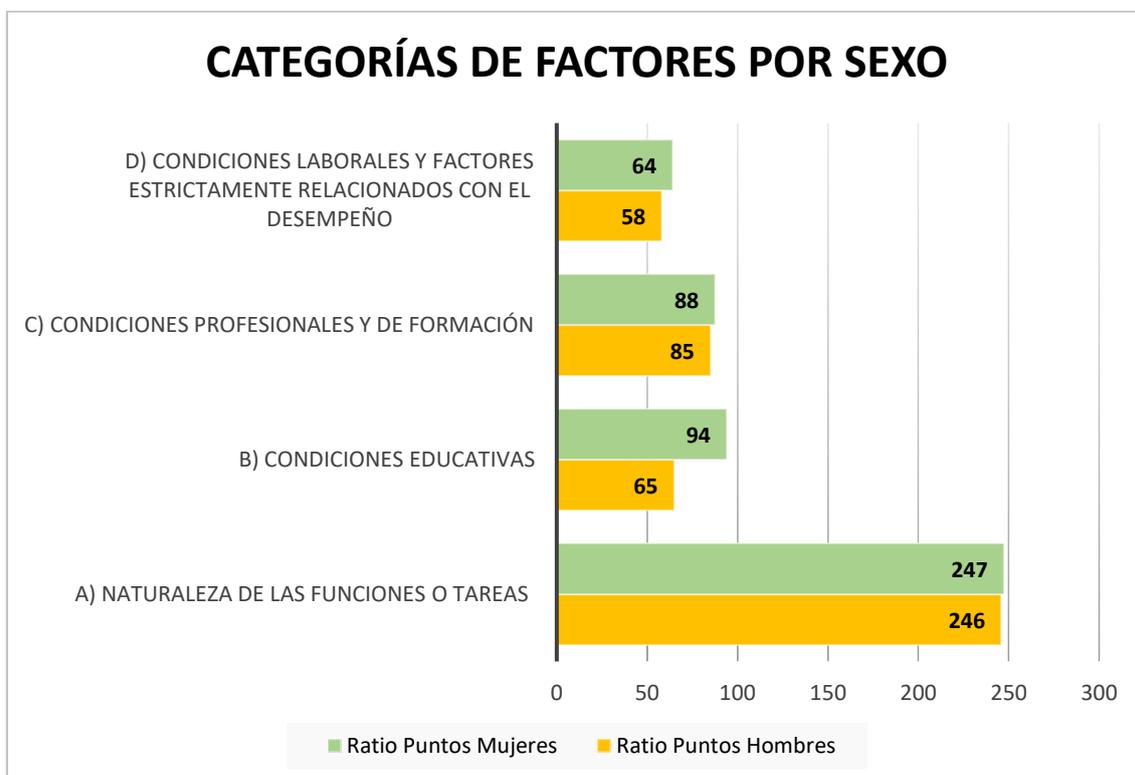
A nivel de condiciones educativas los datos muestran una mayor puntuación en cuanto a las mujeres, motivado por que el número de mujeres es mayor que el de los hombres en la entidad, además de que ocupan puestos en los que se exige mayor formación educativa que con respecto al que ocupan los hombres de la plantilla.

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En esta apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad se cuenta con un niveles formativos diferentes siendo el mayor de ellos el relativo a Licenciatura/Grado, y dado que el número de mujeres en la totalidad de la plantilla de la entidad es mayor que el de los hombres, supone este el motivo por el cual, las mujeres computan en mayor medida para este aspecto de desagregación por sexo, inclinando ligeramente la balanza hacia el sexo femenino con respecto al masculino.

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

En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar como la diferencia entre ambos sexos es mínima puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros.



## 8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

### A) Visión general

La brecha salarial general de la empresa es de una media de un promedio de 5,31% y una mediana de 13,53% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de 5,31% y una mediana de 13,53%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad.

## B) Análisis de las Brechas

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

## 9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de la entidad esta equilibrada puesto que, del total de 229 personas de la plantilla, 130 mujeres (57%) y 99 hombre (43%), encontrando un equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad en la plantilla, siendo las candidaturas recibidas por la entidad equilibradas, y por tanto el porcentaje de contratación respecto a ellas y ellos ha también.

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de 5,31% y una mediana de 13,53%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad:

### - PROMEDIO:

Total Retribuciones MEDIA		
Mujeres	Hombres	Diferencia
22.755,01	21.606,76	5,31%

### - MEDIANA:

Total Retribuciones MEDIANA		
Mujeres	Hombres	Diferencia
20.297,93	17.879,37	13,53%

## 10. REGISTRO RETRIBUTIVO

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

En resumen, el análisis del registro retributivo del ejercicio anterior correspondiente a la anualidad del 2022, comparando los promedios y medianas de las retribuciones —tanto por grupos profesionales, como por las escalas de puestos de igual valor— arroja diferencia salarial entre mujeres y hombres que no superan el 25%. Considerando los factores de valoración importantes para la empresa para la correcta prestación de sus servicios y en consecución de los objetivos, los salarios y complementos asignados arrojan unos datos equilibrados en base a la retribución estipulada según convenio.

### Análisis de las diferencias retributivas:

La brecha salarial general de la empresa es de un promedio de 5,31% y una mediana de 13,53% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

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

*XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

### 4.5.3 Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 93 mujeres y 48 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa equilibrada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas para detectar posibles sesgos de género.

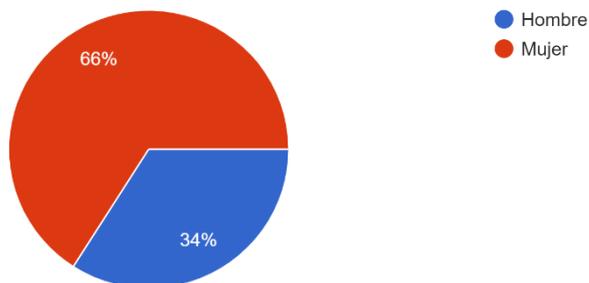
#### **PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA**

	<b>% Del total de la plantilla</b>	<b>% Respecto a mujeres y hombres</b>
<b>MUJERES</b>	39%	78%
<b>HOMBRES</b>	20%	41%

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de junio a abril de 2023. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 20% de los hombres de la plantilla y el 39% de las mujeres, lo que supone un total del 60% de la misma, siendo importante destacar, por tanto, la gran implicación de la plantilla trabajadora en vistas a la elaboración e implantación de este II Plan de Igualdad.

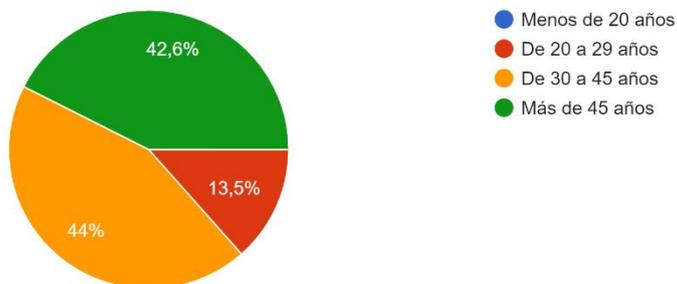
### Sexo

141 respuestas

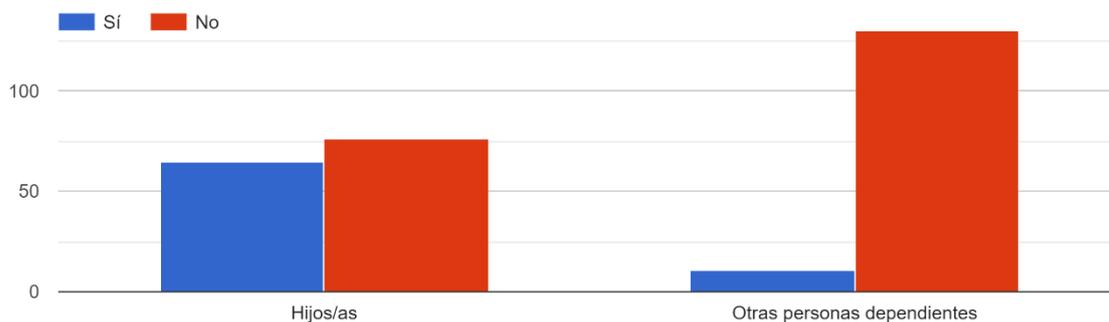


### Edad

141 respuestas

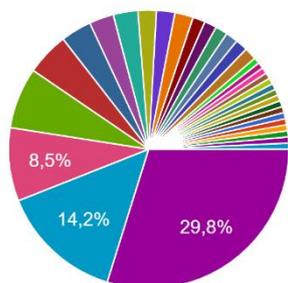


### ¿Tienes responsabilidades de cuidados?



### Puesto de trabajo

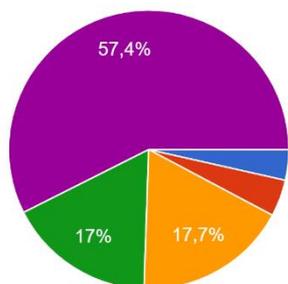
141 respuestas



- Directorio
  - Mando intermedio
  - Técnico
  - Administrativo u/y otros
  - cuidador
  - peón
  - profesor
  - monitor
- ▲ 1/5 ▼

### Antigüedad en la empresa

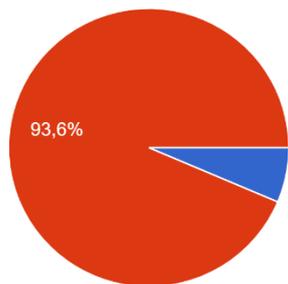
141 respuestas



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

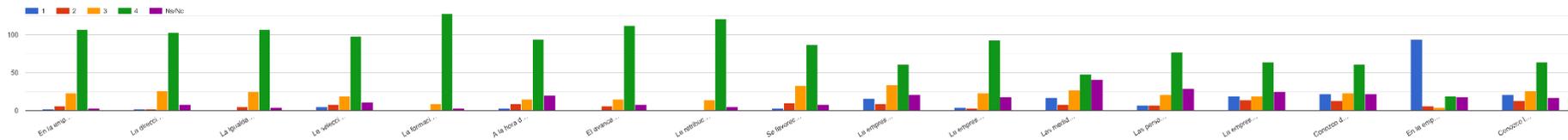
### ¿Tienes personal a cargo?

141 respuestas

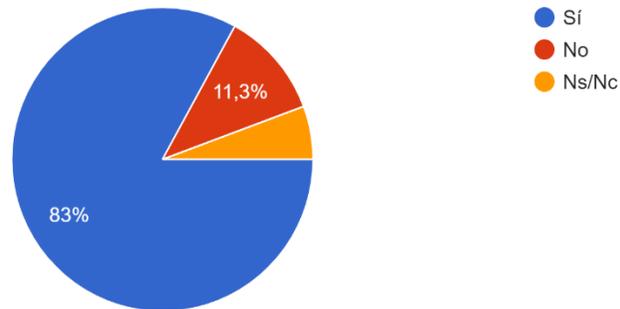


- Sí
- No

EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:

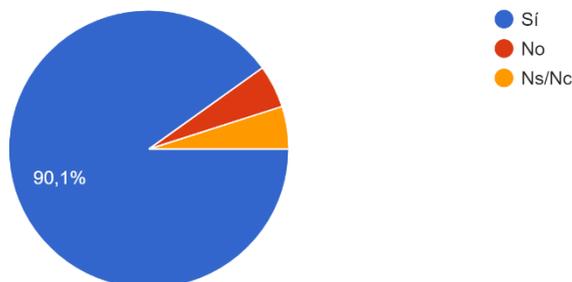


La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.  
141 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

141 respuestas



¿Por qué? 43 respuestas

...

quiero que los hombres y mujeres tengan el mismo derecho  
 quiero que las mujeres y los hombres tenga los misma derecho  
 Porque es importante igualar las oportunidades entre mujeres y hombres, y conocer los pasos a seguir ante determinadas situaciones de discriminación por razón de sexo dentro de la empresa  
 Porque de esta forma se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres  
 Debería de estar ya hace tiempo en marcha  
 La igualdad entre hombres y mujeres es importante  
 Lo veo bien que seamos todos iguales  
 Porque hay que tener igualdad, hombres y mujeres  
 Para que todos tengamos las mismas oportunidades  
 Son necesarios y además lo exige la ley  
 Todos los trabajadores tenemos que tener las mismas oportunidades y se deben igualar salarios y condiciones para avanzar como empresa y sociedad  
 Para que todos hombres y mujeres, tengamos la misma consideración profesional  
 No porque nunca he percibido la desigualdad  
 Para favorecer la igualdad entre ambos sexos  
 Para crear un buen ambiente de trabajo y buena relación entre los compañeros  
 Cumplimiento legislativo en materia de igualdad  
 Pienso que todo lo referente a buscar la igualdad entre nuestra sociedad nunca está de más  
 Porque todos tenemos el derecho de tener las mismas oportunidades  
 Es importante promocionar la igualdad en el ámbito laboral para actuar frente a problemas como el techo de cristal  
 porque promueve la equidad de género y la inclusión, lo que beneficia a la calidad de vida de los empleados y a la asociación  
 Sí, ya que se beneficia e impulsa los derechos en igualdad

Un plan de igualdad es importante porque elimina cualquier posibilidad de discriminación

Es innecesario ya que actualmente existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Para poder gestionar la igualdad y responsabilidad y oportunidades entre hombres y mujeres

Creo que es bastante importante concienciar a todos los trabajos sobre este tema, sobre todo que las mujeres sepan qué medidas tomar

Todos/as /es tenemos las mismas capacidades para desempeñar cualquier destreza en el ámbito laboral

A la no discriminación

Concienciar a los que aún no lo están

La igualdad es algo crucial, un derecho y un plan marca un camino a seguir para cumplir con él

Por igualdad de derechos

Para establecer y que perduren las mismas oportunidades sin tener en cuenta si eres hombre o mujer

Es fundamental establecer un plan de igualdad donde todas las personas tengamos los mismos derechos sin importar el sexo

Estoy de acuerdo, en principio porque hay que cumplirlo por ley y segundo porque es un bien para toda la empresa y la sociedad

Ayuda a transmitir el compromiso real de la empresa con la responsabilidad social.

Desarrollar la creatividad, aumentar la motivación y la productividad

Toda medida de igualdad de género es positiva

Todos somos iguales independientemente de sexo, raza, religión, cultura

Porque así lo indica la ley

Es importante que todos conozcamos nuestros derechos y está bien recordar que nadie es más que nadie ya esa hombre o mujer

Porque en la empresa ya existe igualdad

Porque en la empresa ya existe la igualdad

Por la existencia habida ya en la empresa por la igualdad en todos los puestos profesionales

En la empresa ya hay igualdad

Menciona, por favor, los 3 ASPECTOS FUNDAMENTALES en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems:

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 141 respuestas

...  
....  
---

salario, puestos directivos, direcciones

más información

1. Información y sensibilización en temas de igualdad. 2. Información sobre protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa

Información sobre el protocolo de acoso y sensibilización en materia de igualdad

Denunciar casos de sexismo y acoso. Exigir cultura de igualdad en el trabajo

En esta empresa no veo que existan diferencias entre hombres y mujeres. Ahora con el comité de igualdad la información será más y mejor

Transparencia en procesos selección personal

Crear equipo especialista

TODAS las funciones de cuidador son iguales para hombre y mujer

Conciliación familiar. Salarios. Derechos Políticos

CONCILIACIÓN FAMILIAR. DERECHOS POLÍTICOS. POLÍTICA SALARIAL

Fomentar la promoción laboral de la mujer

1. Brecha salarial. 2. Promoción y desarrollo personal. 3. conciliación de la vida laboral y personal

Conciliación familiar. Información a profesionales

Crear un comité especializado. Apoyar la paternidad

1. Selección de personal en la empresa. 2. Avance y progreso en la carrera. 3.

Formación accesible a todas personas independientemente de su sexo

Dejar de pensar que sólo un monitor (hombre) puede trabajar con usuarios más "conflictivos"

Denunciar acoso. Derechos. Promoción

Evitar chistes sexistas

colaborar más entre los compañeros

Respeto. Colaboración conjunta entre maestros/as. Eliminar el sexismo para cambiar a los niños y niñas en el colegio

1. Mayor información de algunos protocolos. 2. Mayor formación a todo el personal parra favorecer igualdad

Eliminar el acceso a estímulos sexistas. Promover patrones ejemplares de conducta.

Evitar prejuicios e ideas preconcebidas. Asumir las diferencias de género

Pocos hombres monitores

Roles según género en el propio puesto de trabajo

Porque todos somos iguales

Igualdad entre centros. Promoción interna

Igualar números de monitores M y H

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:141 respuestas

...

....

---

charlas

1. Formación. 2. Difundir dicho plan

Formación en materia de perspectiva de género para trabajadores y trabajadoras

Fomentar cultura inclusiva. Impulsar equipos igualitarios

La empresa respeta que todas las funciones sean de todos. Es cuestión de educación  
Flexibilidad en casos puntuales. Ayudas puntuales de fondos públicos. Lo más rápidos posibles en cumplir leyes cuando implanten

FLEXIBILIDAD HORARIA EN CASOS PUNTUALES. PUESTA EN MARCHA LAS LEYES.  
ANTICIPOS SALARIALES DE LOS FONDOS SOCIALES

Mayor facilidad de cambio de horario para mujeres con hijos

Ofrecer puestos de liderazgo con posibilidades de conciliación

1. Auditoría salarial. 2. Programas desarrollo profesional. 3. Políticas de conciliación

Fomentar la flexibilidad

Dejar de pensar que sólo un monitor (hombre) puede trabajar con usuarios más "conflictivos"

Contratar más mujeres, cambiar la gente que hay

Se que hay un plan de igualdad en el trabajan profesionales de la asociación, pero nunca he sabido de sus protocolos, ni sus objetivos principales

1. Selección de personal con curriculums anónimos

1. Modalidad de contratación y tipos de jornada. 2. Tiempo de trabajo y conciliación. 3.

Clasificación profesional

En ocasiones se necesita un determinado perfil de profesional

Hay que favorecer la igualdad entre hombres y mujeres

Tener en cuenta el puesto de trabajo. Eficacia laboral. Conciliación para promoción interna

Contratar más hombre

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

## Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Según los datos proporcionados por la entidad, los procesos de selección los realizan el Técnico de RRHH de la entidad, el cual cuenta con la formación específica para su puesto de trabajo y, con los siguientes cursos en materia de igualdad de género:

- Elaboración del Plan de Igualdad de ONGs
- Experto Protocolo para la Prevención Contra el Acoso Laboral y Garantía de Libertad Sexual
- Plan de Igualdad.

Los principales motivos que inician los procesos de selección y contratación son los siguientes:

- **Necesidad de personal:** la necesidad de cubrir vacantes, la rotación de personal existente y exigencias productivas coyunturales en los Centros Especiales de Empleo.
- **Alineación con los valores y misión de la organización:** una razón clave es encontrar personas candidatas que se alineen con los valores y la misión de APROSMO. Es fundamental contar con personas empleadas comprometidas y apasionadas que comprendan y se identifiquen con el propósito de APROSMO, ya que esto contribuirá a un ambiente de trabajo cohesionado y a la entrega de servicios de calidad a las personas con discapacidad intelectual.

Respecto a las estrategias de reclutamiento de las que se hace uso la entidad, son las siguientes:

- Publicidad y difusión: uno de los canales de difusión es el sitio web de APROSMO, correo electrónico a todo el personal profesional de la entidad, redes sociales (Facebook) y tableros de anuncios de los distintos centros de APROSMO.
- En el caso de las personas que realizan prácticas formativas o voluntariado en los centros de la entidad y cumplen un perfil adecuado al centro de trabajo y posteriormente se contrata.

Las últimas ofertas de empleo publicadas han sido las siguientes:

- **Stella Maris:** una plaza de Adjunto/a Dirección, a través de la Página Web, Facebook, Tablón de Anuncios y correo electrónico a todos los/as trabajadores/as.
- **Centro de día:** una plaza de Cuidador/a, a través de la Página Web, Facebook, Tablón de Anuncios y correo electrónico a todos los/as trabajadores/as.
- **Colegio:** dos plazas, una de Maestro/a y otra de Cuidador/a, a través de la Página Web, Facebook, Tablón de Anuncios y correo electrónico a todos los/as trabajadores/as.

### Área de CLASIFICACIÓN

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

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

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

### Área de FORMACIÓN

La entidad cuenta con un plan de formación anual, el cual se actualiza cada año, así como de una memoria anual.

Respecto a las formaciones realizadas en el último año, han sido tanto dentro del horario laboral como fuera.

En cuanto a los permisos para realizar exámenes, se han concedido 7 durante el año 2022.

En referencia a los cursos realizados en el último año, se han llevado a cabo los siguientes:

Servicio o Profesional	T	H	Nº	Vía	Acción Formativa	Docente	Coste	Progr.
Mª VICTORIA OMISTE - COLEGIO	140	140	1	PIF	GRADUADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	LA INMACULADA	1.659,80 €	
PROFESIONALES	64	4	16	P.E	APROSMO Y EL TRATO DIGNO	ANTONIO BEJAR	77,64 €	
PROFESIONALES	264	12	22	P.E NEC	APOYO ACTIVO EN CENTROS DE ATENCIÓN A PCDI	ANTONIO BEJAR	310,59 €	
PROFESIONALES	882	21	42	NEC	PRIMEROS AUXILIOS Y SOPORTE VITAL BÁSICO DEA/DESA	INFOCOST	7.568 €	
PROFESIONALES	640	40	16	NEC	PROGRAMA DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS I	ANTONIO JIMÉNEZ	6.000 €	
COMITÉ IGUALDAD	32	2	10	SOL	PLAN DE IGUALDAD	080 FORMACIÓN	286 €	
GERENCIA Y DIRECCIÓN	400	200	2	SOL	DIRECCIÓN DE CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES	ISES	2.000 €	
ADMINISTRACIÓN	120	60	2	NEC	REFORMA LABORAL	GRUPO COLABORA	420 €	NO
VIRGINIA RIVAS ADMINISTRACIÓN	60	60	1	NEC	REFORMA RÉG. AUTÓNOMOS Y ACTUALIZAC. NORAMTIVA LABORAL	GRUPO COLABORA	420 €	
PABLO LÓPEZ - CAIT	30	30	1	SOL	FOMENTAR HABIL. SOC. EN NIÑ@S CON TEA Y OTROS PROB. DESARROLLO	INFORTEA	95 € - No Bonif.	
SAID ITAFTI – LUIS PASTOR	25	25	1	NEC	MANTENIMIENTO HIGIÉNICO-SANIT. INSTALAC. RIESGO LEGIONELA	TALHEA CONSULTING, SL	325 €	
PROFESIONALES	183	3	61	NEC	FORMACIÓN MANIPULADOR DE ALIMENTOS	LABORATORIO ALYCAMP	931,70 € Coste privado	

PROFESIONALES	885	3	295	NEC	FORMACIÓN EN PREVENCIÓN	PREVING	0 €	
SERVICIO SANITARIO	6	2	3	SOL	TEST DE ANTÍGENOS	INFOCOST	0 €	NO
PROFESIONALES	14	1	14	SOL	ACCIDENTES LABORALES	UMIVALE ACTIVA	0 €	NO
Servicio o Profesional		H	Nº	Vía	Acción Formativa	Docente	Coste	
PROFESIONALES	87	1,5	58	CAL	RENOVACIÓN CERTIFICACIÓN CALIDAD ACSA	ANTONIO BEJAR	0 €	
PROFESIONALES	152	8	19	P.E NEC	SENSIBILIZACIÓN EN APOYO CONDUCTAL POSITIVO	PLENA INCLUSIÓN	0 €	
TERRA HORTI	50	25	2	SOL	ATENCIÓN AL CLIENTE	ALBORÁN FORMACIÓN	0 €	
GERENCIA	20	20	1	SOL	NUEVA NORMATIVA LABORAL. CONTRATACIÓN	ALBORÁN FORMACIÓN	0 €	NO
MIGUEL RODRIGUEZ. - COLEGIO	25	25	1	SOL	BLOG Y REDES	ALBORÁN FORMACIÓN	0 €	

## Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Respecto a las promociones internas que ha habido en la entidad, se han dado en 2 personas en este último año:

1. Una Cuidadora del Centro de Día para personas con discapacidad intelectual “Mare Nostrum” promociona al puesto de Logopeda para el Colegio Concertado de Educación Especial “Luis Pastor”.
2. Una Monitora del Colegio Concertado de Educación Especial “Luis Pastor” promociona al puesto de Maestra para el Colegio Concertado de Educación Especial “Luis Pastor”.

En cuanto al protocolo de promoción interna, no existe de momento en la entidad.

## Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- La jornada completa semanal es 40 horas todos los centros de trabajo.
- Los centros de trabajo de la entidad están ubicados 9 de ellos en Motril y 1 en Órgiva.
- Las comunicaciones formales con la plantilla se realizan a través de correo electrónico y el resto de comunicaciones internas de cada centros se realizan vía WhatsApp o por el tablón de anuncios.
- Según los datos proporcionados por la entidad, la modalidad de teletrabajo no está regulada.
- Respecto a los turnos u horarios de trabajo, cada centro tiene un horario establecido:
  - **Centro de Atención Infantil Temprana:** son 10 meses y medio. Se cierra en agosto, Semana Santa y Navidad (período ajustado a los colegios). De lunes a viernes, de 8h a 21h.
  - **Colegio Concertado de Educación Especial “Luis Pastor”:** Como en los cursos escolares de los centros de educación de toda España. De lunes a viernes de 9:30h a 14:30h.
  - **Centros de Día Ocupacional y Centros de Día:** Abierto todo el año. De lunes a viernes de 9h a 17h.

- **Centros Especiales de Empleo:** Abierto todo el año. De lunes a domingo en alguno de los centros, aunque lo habitual es de lunes a sábado.
- **Residencias:** Abierto los 365 días del año. En función de la residencia existen distintos tipos de turnos.
- Según la entidad, no se respeta la desconexión digital y por tanto, tampoco disponen de una política de desconexión digital.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante 2022.
- En cuanto a los descansos semanales, son conforme lo estipulado en convenio, un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo.
- Según la información proporcionada por la entidad, el sistema de vacaciones anuales se planifica mediante un calendario anual, el cual entregan antes del 31 de enero y, donde va reflejado las vacaciones y el procedimiento para solicitar cualquier cambio de día.
- Los días de abono de los salarios se realizan según convenio a mes vencido, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.
- No existe movilidad geográfica en el puesto de trabajo.
- Finalmente, la entidad no cuenta con sistemas de organización y control del trabajo.

## Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla de la entidad, han sido la preferencia en el turno (por ejemplo, en las residencias elegir el turno de mañana) y la reducción de jornada.

Según la entidad, no se utilizan estrategias de divulgación para informar a la plantilla acerca de los mecanismos de conciliación legales, más allá del convenio colectivo.

Según la información aportada por la entidad, tampoco se ha establecido un método de promoción para el uso de medidas de conciliación. La persona interesada en alguna medida de conciliación lo comunica formalmente por escrito a la Gerencia y Secretaría para su valoración. También pueden comunicarlo a través de un correo electrónico específico para ello.

Por último, la entidad no cuenta con medidas de conciliación de mejora a parte de las medidas de conciliación establecidas en el propio convenio de referencia.

### Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Los puestos de mayor responsabilidad en la entidad están conformados tanto por la Presidencia de la Asociación, la cual es asumida por una mujer, y por la Gerencia, la cual es asumida por un hombre.

La Junta Directiva se conforma por 15 personas, de las cuales 10 son mujeres y 5 son hombres.

En cuanto a la Asamblea General, está compuesta por 154 hombres y 175 mujeres.

Respecto a la representación legal de las personas trabajadoras, está formada por 6 mujeres y 3 hombres.

Tal y como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe una proporción equilibrada de la plantilla con relación al sexo. No obstante, si se hace un análisis por sexo y puesto de trabajo, aunque es cierto que hay puestos que tradicionalmente han sido asignados a las mujeres y están ocupados también por hombres, cosa positiva y de progreso, también se pueden observar tras el análisis cualitativo y las encuestas de la plantilla la presencia de roles y estereotipos de género tradicionales en algunos puestos de trabajo, en algunas funciones, tareas o decisiones, dado que el sector de atención integral a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres.

En un análisis por sexos, encontramos que no se produce segregación vertical, al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la entidad por una mujer (Presidencia) y por un hombre (Gerencia), y la plantilla bastante equilibrada, aunque la gerencia está ocupada por un hombre. No obstante, no debemos olvidar, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad muy feminizado, encontrando todavía ciertos roles y estereotipos de género tradicionales en algunos puestos de trabajo, en algunas funciones, tareas o decisiones.

## Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

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

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

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

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

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

En el protocolo tiene que especificar la existencia de un comité instructor y de investigación para los casos de acoso, como vía rápida, interna y confidencial de resolución y reacción frente a conductas de acoso sexual. La víctima ha de conocer a qué persona o personas se ha de dirigir para trasladar los hechos acontecidos y que serán los primeros en conocer del asunto, los cuales deberán concretarse en un documento al efecto. Además, las personas integrantes del comité y encargadas de la instrucción e investigación, que deben ser tres o como máximo cinco en caso necesario, entre las cuales debe encontrarse el responsable de la empresa o de recursos humanos, el representante de los trabajadores en su caso, un técnico/a de igualdad y/o un técnico/a de prevención de riesgos. Estas personas deben tener una formación mínima

en la materia para llevar la misma con las mayores garantías de acierto, que permita llevar a cabo una instrucción con las mayores garantías respecto a las medidas cautelares a adoptar y los términos de la resolución a alcanzar para erradicar una eventual conducta de acoso y en todo caso preservando la confidencialidad.

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

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

### Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La entidad APROSMO, cuenta con página web y página de Facebook:

<https://aprosmo.org/>

[https://www.facebook.com/Aprosmo/?locale=es\\_ES](https://www.facebook.com/Aprosmo/?locale=es_ES)

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

Las actividades llevadas a cabo han sido: formación a profesionales y familias en la metodología, diseño e implantación de planes de oportunidades y aprendizaje para las personas usuarias de los servicios, así como evaluar los contextos en los que se desenvuelven los usuarios, minimizando los obstáculos existentes para su contribución a través de la participación.

Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a “*los usuarios*”, en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: “*las personas usuarias*”, “*el personal usuario*” y “*los usuarios y las usuarias*”.

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

### Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

Según la información proporcionada, la entidad no cuenta con medidas específicas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, y tampoco se realizan medidas para su prevención.

### Área de SALUD LABORAL

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

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

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

En referencia a la aplicación de la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, no se tiene en cuenta.

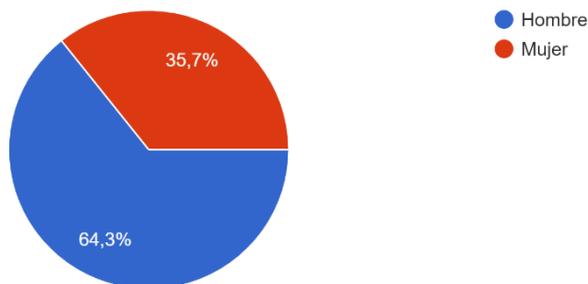
No existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos.

Por último, no existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, son únicamente medidas generales.

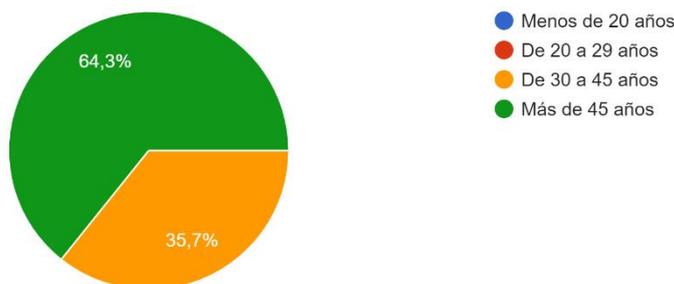
## OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

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

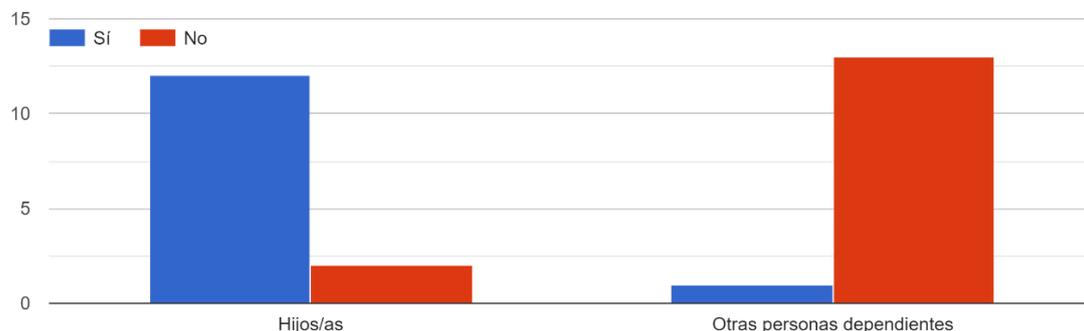
Sexo  
14 respuestas



Edad  
14 respuestas

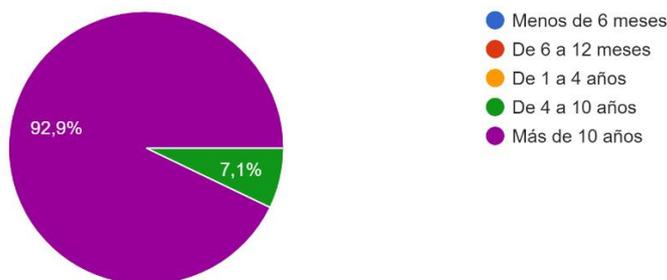


### Responsabilidades de cuidados



### Antigüedad en la empresa

14 respuestas



Menciona, por favor, los 3 ASPECTOS FUNDAMENTALES en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems:

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 14 respuestas

- ...
- 1- Evaluación de brechas de género / 2 - Flexibilidad horaria / 3 - Desarrollo de habilidades y capacitación
  - Denunciar los casos
  - 1. Formación Plan Igualdad. 2. Equidad Dirección Centros. 3. Equidad órganos de decisión
  - Conciliación familiar
  - No puede haber igualdad en el número de mujeres y hombres en el turno de trabajo porque hay más mujeres que hombres
  - 1. Conciliación familiar. 2. Salud laboral
  - 1. Atención a las personas con Discapacidad Intelectual en función de sus preferencias (en aspectos íntimos)
  - No bromas sexistas

#### 4.5.4 Conclusiones del diagnóstico

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

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
<p><b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b></p>	<p>a) Según la información aportada por la entidad, los procesos de selección los realizan el Técnico de RRHH de la entidad, el cual cuenta con la formación específica para su puesto de trabajo y con formación en materia de igualdad (planes de igualdad, protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo). No obstante, es conveniente que tanto el Técnico de RRHH como las personas que vayan a intervenir en los procesos de selección se actualicen y realicen formación en la materia. Como mínimo la formación debería ser de 6 horas.</p> <p>b) Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, la plantilla está equilibrada. No obstante, se hace necesario que se sigan revisando los criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.</p> <p>c) No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género.</p> <p>d) Las candidaturas a los puestos ofertados, según la entidad, se intentan buscar realizando difusión de la oferta de trabajo a través de la página web de APROSMO, correo electrónico a todo el personal profesional de la entidad, redes sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 6 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.</li> <li>- Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.</li> <li>- Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.</li> </ul>

	(Facebook) y tabloneros de anuncios de los distintos centros. También se selecciona a través de las prácticas formativas o voluntariado. No obstante, puede haber sesgos de género.	
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.</li> <li>- Cuando se dé la oportunidad de promocionar, se tendrá en cuenta primero a las personas que llevan más tiempo en la entidad, siempre y cuando tengan los conocimientos y formación requeridos.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<p>a) La plantilla ha realizado formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el último año. Pese a ello, es conveniente que sigan realizando formación en la materia para actualizarse y eliminar brechas de género, fortaleciendo el plan de formación anual en materia de igualdad.</p> <p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar acciones formativas mínimo de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente. Cada año se trabajarán diferentes materias fortaleciendo de esta manera el plan de formación anual en materia de igualdad de la entidad.</li> <li>- Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.</li> <li>- Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la entidad, informando de los derechos de formación.</li> <li>- Elaboración de un cuestionario o correo desde Dirección a la Plantilla, para preguntar por propuestas de formación que sean de su interés y elaborar el Plan de formación adecuado.</li> </ul>
<b>RETRIBUCIONES</b>	c) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.</li> </ul>

<p><b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación del que dispone la entidad.</p> <p>b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad, para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.</b></li> <li>- <b>Elaborar una guía práctica con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.</b></li> <li>- <b>Informar a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</b></li> <li>- <b>Realización de la formación dentro del horario laboral, para continuar fomentado de este modo la conciliación. Si no fuera posible por el horario de trabajo de algunos puestos de trabajo en concreto, compensar el 100% de las horas valorándolas con la Dirección de la entidad.</b></li> <li>- <b>Elaboración de un protocolo para regular la desconexión digital.</b></li> <li>- <b>Regular la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, siempre que el puesto de trabajo lo permita, que la plantilla solicite previa valoración.</b></li> </ul>
<p><b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b></p>	<p>a) Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no del todo adecuado respecto al lenguaje inclusivo. Por tanto, se hace</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Revisar, actualizar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.</b></li> </ul>

	<p>necesario seguir revisando la documentación, publicaciones, etc., tanto a nivel interno y externo para evitar el uso de un lenguaje sexista o no adecuado.</p> <p>b) La entidad no cuenta con protocolo o guía de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo. Por tanto, sería conveniente revisar y actualizar la guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, así como del contenido expuesto en su web, para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.</li> <li>- Seguir realizando formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.</li> </ul>
<p><b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>a) La entidad cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, es necesario que éste se revise y actualice anualmente a la nueva normativa, etc., teniendo en cuenta las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional y adaptarlo también a las personas usuarias.</p> <p>b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p> <p>c) Es fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.</p> <p>d) Concienciar a toda la plantilla sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras de la asociación tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y actualización anual del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional, actualizándolo a la nueva normativa.</li> <li>- Seguir formando y actualizando en materia de igualdad a las personas que intervengan en casos de acoso.</li> <li>- Seguir difundiendo de manera efectiva el protocolo de acoso.</li> </ul>
<p><b>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>a) No existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. Es necesario plantear medidas específicas de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.</li> </ul>

	<p>actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.</b></li> <li>- <b>Priorizar, ante nuevas contrataciones, candidaturas que se puedan ajustar a los puestos ofertados, de posibles víctimas de la violencia de género.</b></li> </ul>
<p><b>SALUD LABORAL</b></p>	<p>a) Respecto a la política de riesgos y salud laborales, según la entidad no está contemplada la perspectiva de género. Por ello, hay que seguir revisando si se aplica, ya que es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Aplicar la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.</b></li> </ul>

### 3. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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



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

### 5.1 *Justificación jurídica*

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de APROSMO, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con el personal de la plantilla.

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

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

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

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

## 5.2 *Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad*

En cuanto a los objetivos perseguidos con el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de APROSMO, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

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

<b>Objetivos específicos por áreas</b>
<p>1-<u>Área de actuación</u>: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género y un buen uso del lenguaje inclusivo.</p>
<p>2-<u>Área de actuación</u>: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.</p>
<p>3-<u>Área de actuación</u>: FORMACIÓN</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.</p>
<p>4-<u>Área de actuación</u>: RETRIBUCIONES</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>
<p>5-<u>Área de actuación</u>: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas a las ya existentes, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>

<p>6- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Emplear la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje verbal y escrito, y en las redes sociales de la entidad, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.</p>
<p>7- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>
<p>8- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar una guía de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.</p>
<p>9- Área de mejora: SALUD LABORAL</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.</p>

#### 4. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

##### Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-.Proceso de selección y contratación.	Seguir realizando programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.	A1
	Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.	A2
	Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.	A3

2-.Clasificación profesional.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A4
	Cuando se dé la oportunidad de promocionar, se tendrá en cuenta primero a las personas que llevan más tiempo en la entidad, siempre y cuando tengan los conocimientos y formación requeridos.	A5
3-.Formación	Continuar realizando acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A6
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.	A7
	Elaboración de un cuestionario o correo desde Dirección a la Plantilla, para preguntar por propuestas de formación que sean de su interés y elaborar el Plan de formación adecuado.	A8
4-.Retribuciones	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.	A9
5-.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad, para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.	A10
	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A11
	Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A12
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación. Si no fuera posible por el horario de trabajo de algunos puestos de trabajo en concreto, compensar el 100% de las horas valorándolas con la Dirección de la entidad.	A13
	Elaboración de un protocolo para regular la desconexión digital.	A14

	Regular la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, siempre que el puesto de trabajo lo permita, que la plantilla solicite previa valoración.	A15
6-.Comunicación inclusiva y no sexista	Revisión y actualización de la guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.	A16
	Continuar revisando toda la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web, para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A17
	Seguir realizando formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A18
7-.Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Revisión y actualización anual del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	A19
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A20
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A21
8-.Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A22
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A23
	Priorizar, ante nuevas contrataciones, candidaturas que se puedan ajustar a los puestos ofertados, de posibles víctimas de la violencia de género.	A24
9-.Salud laboral	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A25

## Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.1
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.	Seguir realizando programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.
<b>Descripción de la medida</b>	
Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección.</li> <li>✓ Nº de temas impartidos y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.).</p> <p>Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2024–2026	

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

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A2)	
<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Medida 1.2</b>
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los puestos de trabajo, los perfiles profesionales, la descripción de los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo siguiendo un uso del lenguaje neutro y sin sesgos por razón de género.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guía o manual elaborado.</li> <li>✓ Nº de fichas de puestos de trabajo con lenguaje neutro.</li> <li>✓ Nº de ofertas redactadas y publicitadas.</li> </ul>	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	

<b>Plazos de ejecución</b>
2024–2026
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A3)	
<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Medida 1.3</b>
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.
<b>Descripción de la medida</b>	
Hacer una revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista de manera que la selección y contratación de las personas se lleve a cabo en igualdad de oportunidades.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de ofertas revisadas y corregidas.</li> <li>✓ N° de currículums recibidos.</li> <li>✓ % de mujeres y hombres contratadas/os entre el n° de solicitudes recibidas.</li> </ul>	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	

<p>Comisión de Igualdad y Junta Directiva</p> <p>Manuales de selección y contratación.</p> <p>Procedimientos de selección y contratación.</p> <p>Guías y documentos de apoyo.</p> <p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024–2028
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Clasificación profesional (A4)	
<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Medida 2.1</b>
Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los procesos para realizar la promoción interna del personal de la plantilla trabajadora, así como los requisitos requeridos y necesarios para poder promocionar.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ Guía o manual elaborado.	

✓ N° de promociones internas desagregadas por sexos.
<b>Recursos: humanos y materiales</b>
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024–2026
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Clasificación profesional (A5)	
<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Medida 2.2</b>
Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Cuando se dé la oportunidad de promocionar, se tendrá en cuenta primero a las personas que llevan más tiempo en la entidad, siempre y cuando tengan los conocimientos y formación requeridos.
<b>Descripción de la medida</b>	
Tener en cuenta en las posibles promociones internas, primero a las personas que llevan más tiempo en la entidad, siempre y cuando tengan los conocimientos y formación requeridos.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de personas interesadas en alguna oportunidad de promoción interna en la entidad.</li> <li>✓ N° de promociones internas llevadas a cabo en la entidad.</li> <li>✓ Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>✓ Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos y materiales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión interna de las oportunidades de promoción en la entidad.</li> <li>- Canales de comunicación utilizados para su difusión.</li> </ul>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024–2028
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A6)	
<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Medida 3.1</b>
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.	Continuar realizando de acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla anual, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.
<b>Descripción de la medida</b>	
Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera).	

<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos.</li> <li>✓ N° de temas impartidos y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024–2028
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A7)	
<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Medida 3.2</b>
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.

<b>Descripción de la medida</b>
Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Nº de certificados de la formación de las personas que han participado.</li> <li>✓ Nº de temas impartidos y horas de formación.</li> <li>✓ Facturación cursos formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos y materiales</b>
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024-2025
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A8)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.3
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.	Elaboración de un cuestionario o correo desde Dirección a la Plantilla, para preguntar por propuestas de formación que sean de su interés y elaborar el Plan de formación adecuado.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaborar un cuestionario o correo desde Dirección a la Plantilla, para preguntar por propuestas de formación que sean de su interés y elaborar el Plan de formación adecuado.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cuestionario elaborado o comunicado interno enviado a la plantilla.</li> <li>✓ Nº de cuestionarios o comunicados contestados con las propuestas de formación de interés.</li> <li>✓ Plan de formación anual.</li> <li>✓ Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>✓ Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos y materiales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramientas digitales como Google Forms.</li> <li>- Correo electrónico.</li> <li>- Planes de formación.</li> <li>- Guías de ayuda.</li> </ul>	
<b>Plazos de ejecución</b>	

2024-2025
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Retribuciones (A9)	
<b>Objetivo Específico 4</b>	<b>Medida 4.1</b>
Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realizar un análisis retributivo actualizando el anterior y haciendo una revisión constante para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Registro retributivo actualizado</li> <li>✓ Nº de fichas descriptivas de los puestos de trabajo actualizadas si hiciera falta.</li> <li>✓ Nº de informes realizados.</li> <li>✓ Nº de informes sobre diferencias salariales en el caso que las hubiera.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos y materiales</b>	

Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Recursos propios.
<b>Plazos de ejecución</b>
2024-2028
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A10)	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.1</b>
Realizar un estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realizar una encuesta para estudiar las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla, para proponer mejoras en las medidas existentes. Una vez realizado, se dará traslado de los resultados a la plantilla.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de encuestas enviadas a la plantilla de forma fehaciente.</li> <li>✓ Informe elaborado a posteriori una vez analizadas las encuestas.</li> <li>✓ Análisis de la normativa y legislación.</li> <li>✓ Nº de medios de comunicación por donde se ha informado a la plantilla de los resultados obtenidos en la encuesta.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024-2025
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<p>Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A11)</p>	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.2</b>
<p>Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>	<p>Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	

<p>Desarrollar de una guía propia con los mecanismos de conciliación de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.</p>
<p><b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b></p>
<p><b>100%</b></p>
<p><b>Indicadores de seguimiento</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de publicaciones de la guía y registro de las acciones divulgativas</li> <li>✓ N° de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión.</li> </ul>
<p><b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b></p>
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>
<p><b>Plazos de ejecución</b></p>
<p>2024-2025</p>
<p><b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b></p>
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>

<p>Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A12)</p>	
<p><b>Objetivo Específico 5</b></p>	<p><b>Medida 5.3</b></p>
<p>Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>	<p>Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</p>
<p><b>Descripción de la medida</b></p>	
<p>Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses.</p>	
<p><b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b></p>	
<p><b>100%</b></p>	
<p><b>Indicadores de seguimiento</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora.</li> <li>✓ Nº de medidas a las que el personal empleado se acoge.</li> <li>✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión.</li> </ul>	
<p><b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b></p>	
<p>Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico.</p> <p>200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
<p><b>Plazos de ejecución</b></p>	
<p>2024-2028</p>	

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

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A13)	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.4</b>
Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de formaciones realizadas.</li> <li>✓ Nº de horas de formación.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas responsables designadas por la entidad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.	
<b>Plazos de ejecución</b>	

2024-2028
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A14)	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.5</b>
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Elaboración de un protocolo para regular la desconexión digital.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaborar un protocolo para tener en cuenta la desconexión digital.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medidas a tener en cuenta para la desconexión digital</li> <li>✓ Protocolo para la desconexión digital.</li> <li>✓ Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>✓ Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios.	

Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h \* 20€/h= 300€.

**Plazos de ejecución**

2024-2025

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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A15)

**Objetivo Específico 5**

Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.

**Medida 5.6**

Regular la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, que la plantilla solicite previa valoración.

**Descripción de la medida**

Regular la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, que la plantilla solicite previa valoración.

**Porcentaje de consecución a alcanzar**

100%

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Situaciones específicas donde se haya solicitado la modalidad de teletrabajo.
- ✓ Reuniones de seguimiento y evaluación.
- ✓ Informes de evaluación intermedia y final.

**Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios**

Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios.
<b>Plazos de ejecución</b>
2024-2028
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A16)	
<b>Objetivo Específico 6</b>	<b>Medida 6.1</b>
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de una guía de actuación propia, para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el seno de la entidad y su difusión a todos los departamentos.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guía elaborada.</li> <li>✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	

<p>La guía y el protocolo se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A17)	
<b>Objetivo Específico 6</b>	<b>Medida 6.2</b>
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.
<b>Descripción de la medida</b>	
Revisión de documentos e imágenes de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de documentos revisados</li> <li>✓ N° de imágenes revisadas</li> </ul>	

<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>La revisión se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024-2028
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A18)	
<b>Objetivo Específico 6</b>	<b>Medida 6.3</b>
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Nº de temas impartidos y horas de formación.</li> <li>✓ Facturación cursos formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024-2025
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A19)	
<b>Objetivo Específico 7</b>	<b>Medida 7.1</b>
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Revisión y actualización anual del protocolo de actuación en acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.
<b>Descripción de la medida</b>	
Revisión y actualización anual del protocolo de actuación en acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	

<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Protocolo elaborado.</li> <li>✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024-2028
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad, personal encargado por parte de la entidad y RR.HH.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A20)	
<b>Objetivo Específico 7</b>	<b>Medida 7.2</b>
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.
<b>Descripción de la medida</b>	

Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Nº de temas impartidos y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A21)	
<b>Objetivo Específico 7</b>	<b>Medida 7.3</b>
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realizar una difusión de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Protocolo elaborado.</li> <li>✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>La publicidad e información se realizará con recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2024-2024	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A22)	
<b>Objetivo Específico 8</b>	<b>Medida 8.1</b>
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verificar la elaboración del documento previsto.</li> <li>✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento.</li> <li>✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2027-2028	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A23)

<b>Objetivo Específico 8</b>	<b>Medida 8.2</b>
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género.
<b>Descripción de la medida</b>	
Planificar, diseñar y poner en marcha campañas preventivas sobre violencia de género tanto internas como hacia el exterior de la entidad.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas integrantes de RR.HH. y dirección de la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.  Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2027-2028	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A24)

**Objetivo Específico 8**

**Medida 8.3**

Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.

Priorizar, ante nuevas contrataciones, candidaturas que se puedan ajustar a los puestos ofertados, de posibles víctimas de la violencia de género.

**Descripción de la medida**

Priorizar, ante nuevas contrataciones, candidaturas que se puedan ajustar a los puestos ofertados, de posibles víctimas de la violencia de género, coordinándose con los centros mujer, CAVI, etc.

**Porcentaje de consecución a alcanzar**

**100%**

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ N° de llamadas o coordinaciones con los centros mujer, CAVI, etc.
- ✓ N° de mujeres víctimas de la violencia de género entrevistadas.
- ✓ N° de mujeres víctimas de la violencia de género contratadas.

**Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios**

Se llevará a cabo por las personas integrantes de RR.HH. y dirección de la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.

**Plazos de ejecución**

2024-2028

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

Área de actuación: Salud laboral (A25)	
<b>Objetivo Específico 9</b>	<b>Medida 9.1</b>
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.
<b>Descripción de la medida</b>	
Analizar las necesidades de las trabajadoras de la entidad en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural.	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral.</li> <li>✓ Nº de acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales.	
Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.	

2024-2028
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

### Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.200€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	1.100€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.400€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.100€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	600€
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7.600€</b>



## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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

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

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del II PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

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

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

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

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en mayo de 2026.
- Evaluación final en mayo de 2028, dado que la vigencia del plan es hasta mayo de 2028, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

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

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

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

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

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

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

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

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del II Plan de Igualdad de APROSMO:

CRONOGRAMA	N.º Acción	2024	2025	2026	2027	2028
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
	A3 - 1.3					
2. Clasificación profesional	A4 - 2.1					
	A5 - 2.2					
3. Formación	A6 - 3.1					
	A7 - 3.2					
	A8 - 3.3					
4. Retribuciones	A9 - 4.1					
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A10 - 5.1					
	A11 - 5.2					
	A12 - 5.3					
	A13 - 5.4					
	A14 - 5.5					
	A15 - 5.6					
6. Comunicación inclusiva y no sexista	A16 - 6.1					
	A17 - 6.2					
	A18 - 6.3					
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A19 - 7.1					
	A20 - 7.2					
	A21 - 7.3					
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A22 - 8.1					
	A23 - 8.2					
	A24 - 8.3					
9. Salud laboral	A25 - 9.1					

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

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

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

En este sentido, la Comisión de Seguimiento ya está constituida, y formada por las mismas personas que componían la Comisión Negociadora, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo IV**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual ha sido aprobado en la primera reunión de constitución de la Comisión de Seguimiento.

## **11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, tendrá que revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se tenga que hacer como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión del apartado 1, esto es, cuando se tenga que realizar como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de los apartados 2, 3, 4 y 5 deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en aquel momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento e Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora.

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente. Así mismo se aplicará el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales en el ámbito estatal (SIMA).

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento:

Firmas:



**Ramiro I. Barbero Carvajal.**  
**DIRECTOR-GERENTE.**

Firmas:



**Susana Correa Cabrera.**  
**COORDINADORA DE PROGRAMAS.**

Firmas:



**Mª Teresa Romera Luque.**  
**DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.**

Firmas:



**Daniel Cruces Gómez.**  
**COORDINADOR SERVICIO  
SANITARIO**

Firmas:



**Miguel Fco. López Pineda.**  
**Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras  
.Sindicato FSIE.**

Firmas:



**Luis Santiago Herreras Ferrero.**  
**Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
UGT.**

**Firmas:**



**Estefania Jiménez García-  
Luján. Representante Legal de  
las Personas Trabajadoras.  
Sindicato UGT.**

**Firmas:**



**Elvira Ruiz Fernández.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
CCOO.**

## 12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

**Firmas:**



**Ramiro I. Barbero Carvajal.  
DIRECTOR-GERENTE.**

**Firmas:**



**Susana Correa Cabrera.  
COORDINADORA DE PROGRAMAS.**

**Firmas:**



**Mª Teresa Romera Luque.  
DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.**

**Firmas:**



**Daniel Cruces Gómez.  
COORDINADOR SERVICIO  
SANITARIO**

**Firmas:**



**Miguel Fco. López Pineda.**  
**Representante Legal de las**  
**Personas Trabajadoras**  
**.Sindicato FSIE.**

**Firmas:**



**Luis Santiago Herreras Ferrero.**  
**Representante Legal de las**  
**Personas Trabajadoras. Sindicato**  
**UGT.**

**Firmas:**



**Estefanía Jiménez García-**  
**Luján. Representante Legal de**  
**las Personas Trabajadoras.**  
**Sindicato UGT.**

**Firmas:**



**Elvira Ruiz Fernández.**  
**Representante Legal de las**  
**Personas Trabajadoras. Sindicato**  
**CCOO.**

## **B**IBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

# ANEXOS

## **ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO**

Reunidas, siendo las 11 horas, de forma telemática, las personas abajo indicadas,

De una parte, la representación de la empresa:

- **D. Ramiro I. Barbero Carvajal. DIRECTOR-GERENTE.**
- **Dña. Susana Correa Cabrera. COORDINADORA DE PROGRAMAS.**
- **Dña. M<sup>a</sup> Teresa Romera Luque. DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.**
- **D. Daniel Cruces Gómez. COORDINADOR SERVICIO SANITARIO.**

De otra parte, la representación de la plantilla:

- **D. Miguel Fco. López Pineda. Sindicato FSIE.**
- **D. Luis Santiago Herreras Ferrero. Sindicato UGT.**
- **Dña. Estefanía Jiménez García-Luján. Sindicato UGT.**
- **Dña. Elvira Ruiz Fernández. Sindicato CCOO.**

### **EXPONEN**

Que con fecha 13 de julio de 2023, la representación de la empresa Ramiro I. Barbero Carvajal, Susana Correa Cabrera, M<sup>a</sup> Teresa Romera Luque y Daniel Cruces Gómez y, la representación de las personas trabajadoras, por medio del sindicato FSIE Miguel Fco. López Pineda, por medio del Sindicato UGT Luis Santiago Herreras Ferrero y Estefanía Jiménez García-Luján y, por medio del sindicato CCOO Elvira Ruiz Fernández, como sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del II Plan de Igualdad de la empresa APROSMO en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y **ACUERDAN** constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

## **ACUERDAN**

### **REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO**

#### **1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

La Comisión Negociadora del diagnóstico y del Plan de Igualdad estará constituida:

De una parte, la representación de la empresa:

- **D. Ramiro I. Barbero Carvajal. DIRECTOR-GERENTE.**
- **Dña. Susana Correa Cabrera. COORDINADORA DE PROGRAMAS.**
- **Dña. M<sup>a</sup> Teresa Romera Luque. DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.**
- **D. Daniel Cruces Gómez. COORDINADOR SERVICIO SANITARIO.**

De otra parte, la representación de la plantilla:

- **D. Miguel Fco. López Pineda. Sindicato FSIE.**
- **D. Luis Santiago Herreras Ferrero. Sindicato UGT.**
- **Dña. Estefanía Jiménez García-Luján. Sindicato UGT.**
- **Dña. Elvira Ruiz Fernández. Sindicato CCOO.**

#### **2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

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

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ 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 empresa.
- ✓ 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.

### 3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

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

- a) Informar al personal de APROSMO 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 plantilla, por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad, siendo los datos de contacto de Miguel Fco. López Pineda, Sindicato FSIE: [Miguellopez5@gmail.com](mailto:Miguellopez5@gmail.com), Luis Santiago Herreras Ferrero, Sindicato UGT: [santiagoohf2011@gmail.com](mailto:santiagoohf2011@gmail.com), Estefanía Jiménez García-Luján, Sindicato UGT: [estefaniajql@hotmail.com](mailto:estefaniajql@hotmail.com) y, Elvira Ruiz Fernández. Sindicato CCOOO: [elvirufer@gmail.com](mailto:elvirufer@gmail.com), a fin de que las personas trabajadoras tengan conocimiento y contacto con las personas que negocian en su representación.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- c) 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.
- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- e) 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.
- f) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### **3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.**

La comisión acuerda reunirse al menos cada semestre, y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### **3.2. Adopción de Acuerdos.**

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la

conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de personal técnico de la consultora ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L., que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, aunque previamente se intentará consensuar la decisión instando una nueva vista.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### **3.3. Confidencialidad.**

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento, el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### **3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.**

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que

representen a la empresa, serán reemplazadas por esta; y si representan a la plantilla, serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

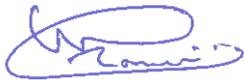
En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito, la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

### 3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. La Comisión Negociadora prevé la posterior constitución de una **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad cuya composición y funcionamiento se determinará en el momento de la aprobación del plan de igualdad de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable. También podrán incorporarse, cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11:53 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende la presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Firmas:



**Ramiro I. Barbero Carvajal.**  
**DIRECTOR-GERENTE.**

Firmas:



**Susana Correa Cabrera.**  
**COORDINADORA DE PROGRAMAS.**

Firmas:



**Mª Teresa Romera Luque.**  
**DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.**

Firmas:



**Daniel Cruces Gómez.**  
**COORDINADOR SERVICIO  
SANITARIO**

Firmas:



**Miguel Fco. López Pineda.**  
**Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras  
.Sindicato FSIE.**

Firmas:



**Luis Santiago Herreras Ferrero.**  
**Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
UGT.**

Firmas:



**Estefanía Jiménez García-  
Luján. Representante Legal de  
las Personas Trabajadoras.  
Sindicato UGT.**

Firmas:



**Elvira Ruiz Fernández.**  
**Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
CCOO.**



# ACTA N.º 2 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 2	Fecha: 15 de mayo de 2024 Hora: 10:00 h Lugar: En Motril
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none"><li>- D. Ramiro I. Barbero Carvajal. DIRECTOR-GERENTE.</li><li>- Dña. Susana Correa Cabrera. COORDINADORA DE PROGRAMAS.</li><li>- Dña. M<sup>ª</sup> Teresa Romera Luque. DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.</li><li>- D. Daniel Cruces Gómez. COORDINADOR SERVICIO SANITARIO.</li><li>- D. Miguel Fco. López Pineda. Sindicato FSIE.</li><li>- D. Luis Santiago Herreras Ferrero. Sindicato UGT.</li><li>- Dña. Estefanía Jiménez García-Luján. Sindicato UGT.</li><li>- Dña. Elvira Ruiz Fernández. Sindicato CCOO.</li></ul>
<b>Orden del día:</b>	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Revisión y aprobación del diagnóstico de la entidad.	
3. Revisión y aprobación de las medidas de la entidad.	
4. Informaciones, ruegos y preguntas.	
<b>Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:</b>	
<p><u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u></p> <p>Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta nº 1 de constitución de la Comisión Negociadora).</p> <p><u>Punto 2: Revisión y aprobación del diagnóstico del II PIO de la entidad.</u></p> <p>Se aprueba por todas las partes el diagnóstico del II PIO de la entidad, revisado y adaptado conforme a la normativa actual en materia de planes de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020)</p> <p><u>Punto 3: Revisión y aprobación de las medidas del II PIO de la entidad.</u></p>	



Se aprueban las medidas y acciones de mejora debatidas

Punto 4: Informaciones, ruegos y preguntas

Se acuerda crear un órgano de seguimiento para la revisión y ejecución de las medidas del II PIO, donde seguirán siendo las mismas personas que conforman la comisión negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11:00 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

**Firmas:**

**Ramiro I. Barbero Carvajal.  
DIRECTOR-GERENTE.**

**Firmas:**

**Susana Correa Cabrera.  
COORDINADORA DE PROGRAMAS.**

**Firmas:**

**Mª Teresa Romera Luque.  
DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.**

**Firmas:**

**Daniel Cruces Gómez.  
COORDINADOR SERVICIO  
SANITARIO**

**Firmas:**

**Miguel Fco. López Pineda.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras  
.Sindicato FSIE.**

**Firmas:**

**Luis Santiago Ferreras Ferrero.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
UGT.**



**Firmas:**

**Estefanía Jiménez García-  
Luján. Representante Legal de  
las Personas Trabajadoras.  
Sindicato UGT.**

**Firmas:**

**Elvira Ruiz Fernández.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
CCOO.**



# ACTA N.º 3 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 3	Fecha: 29 de mayo de 2024 Hora: 10:00 h Lugar: En Motril
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none"><li>- D. Ramiro I. Barbero Carvajal. DIRECTOR-GERENTE.</li><li>- Dña. Susana Correa Cabrera. COORDINADORA DE PROGRAMAS.</li><li>- Dña. Mª Teresa Romera Luque. DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.</li><li>- D. Daniel Cruces Gómez. COORDINADOR SERVICIO SANITARIO.</li><li>- D. Miguel Fco. López Pineda. Sindicato FSIE.</li><li>- D. Luis Santiago Herreras Ferrero. Sindicato UGT.</li><li>- Dña. Estefanía Jiménez García-Luján. Sindicato UGT.</li><li>- Dña. Elvira Ruiz Fernández. Sindicato CCOO.</li></ul>
<b>Orden del día:</b>	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del II PIO de la entidad	
3. Aprobación del II Plan de Igualdad de la entidad	
4. Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del II PIO	
5. Informaciones, ruegos y preguntas	
<b>Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:</b>	
<u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u>  Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta nº 2).	
<u>Punto 2: Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del II PIO de la entidad</u>  No existen dudas y todas las personas están de acuerdo con el documento elaborado correspondiente al II PIO de la entidad.	
<u>Punto 3: Aprobación del II Plan de Igualdad de la entidad.</u>  Se acuerda la conformidad del documento final del II PIO de la entidad procediéndose a tramitar su firma por parte de la comisión negociadora y su posterior presentación en REGCON.	



Punto 4: Creación Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO

Todas las partes aceptan el documento entregado borrador de constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO.

Punto 5: Informaciones, ruegos y preguntas

No hay nada que añadir en este punto.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:45 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

**Firmas:**

**Ramiro I. Barbero Carvajal.  
DIRECTOR-GERENTE.**

**Firmas:**

**Susana Correa Cabrera.  
COORDINADORA DE PROGRAMAS.**

**Firmas:**

**Mª Teresa Romera Luque.  
DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.**

**Firmas:**

**Daniel Cruces Gómez.  
COORDINADOR SERVICIO  
SANITARIO**

**Firmas:**



**Miguel Fco. López Pineda.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras  
.Sindicato FSIE.**

**Firmas:**



**Luis Santiago Herreras Ferrero.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
UGT.**

**Firmas:**



**Estefanía Jiménez García-  
Luján. Representante Legal de  
las Personas Trabajadoras.  
Sindicato UGT.**

**Firmas:**



**Elvira Ruiz Fernández.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
CCOO.**



# ACTA DE REUNIÓN

## COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 4	Fecha: 29 de mayo de 2024 Hora: 10:45 h Lugar: En Motril
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none"><li>- D. Ramiro I. Barbero Carvajal. DIRECTOR-GERENTE.</li><li>- Dña. Susana Correa Cabrera. COORDINADORA DE PROGRAMAS.</li><li>- Dña. M<sup>a</sup> Teresa Romera Luque. DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.</li><li>- D. Daniel Cruces Gómez. COORDINADOR SERVICIO SANITARIO.</li><li>- D. Miguel Fco. López Pineda. Sindicato FSIE.</li><li>- D. Luis Santiago Herreras Ferrero. Sindicato UGT.</li><li>- Dña. Estefanía Jiménez García-Luján. Sindicato UGT.</li><li>- Dña. Elvira Ruiz Fernández. Sindicato CCOO.</li></ul>
Orden del día:	
1. Delegación firma para inscripción en REGCON	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<u>Punto 1 y único: Delegación firma para inscripción en REGCON.</u>  Se acuerda, por unanimidad de las partes intervinientes en la Comisión Negociadora para el II Plan de Igualdad de APROSMO, delegar en la persona de Ramiro I. Barbero Carvajal, como Gerencia y en representación de la entidad, la firma para poder solicitar la inscripción del mencionado II Plan de Igualdad en REGCON cumpliendo así con los pertinentes trámites legalmente establecidos.  Y no habiendo más asuntos a tratar, siendo las 11:00 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.	
<b>Firmas:</b>   <b>Ramiro I. Barbero Carvajal.</b> <b>DIRECTOR-GERENTE.</b>	<b>Firmas:</b>   <b>Susana Correa Cabrera.</b> <b>COORDINADORA DE PROGRAMAS.</b>

**Firmas:**



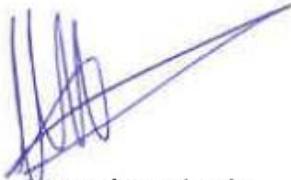
**Mª Teresa Romera Luque.  
DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.**

**Firmas:**



**Daniel Cruces Gómez.  
COORDINADOR SERVICIO  
SANITARIO**

**Firmas:**



**Miguel Fco. López Pineda.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras  
.Sindicato FSIE.**

**Firmas:**



**Luis Santiago Herreras Ferrero.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
UGT.**

**Firmas:**



**Estefanía Jiménez García-  
Luján. Representante Legal de  
las Personas Trabajadoras.  
Sindicato UGT.**

**Firmas:**



**Elvira Ruiz Fernández.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
CCOO.**



## Anexo III. Modelo de ficha de medidas

Ficha de Medida			
Área de actuación			
Medida			
Objetivos que persigue			
Descripción detallada de la medida			
Personas destinatarias			
Cronograma de implantación			
Responsable			
Recursos asociados			
Indicadores de seguimiento			
Grado de ejecución	Ejecutada:	En ejecución:	Pendiente:

**ANEXO IV: Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad**

# CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

En Motril, a 29 de mayo de 2024

## SE REUNEN

De una parte, la representación de la empresa:

- D. Ramiro I. Barbero Carvajal. DIRECTOR-GERENTE.
- Dña. Susana Correa Cabrera. COORDINADORA DE PROGRAMAS.
- Dña. M<sup>a</sup> Teresa Romera Luque. DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.
- D. Daniel Cruces Gómez. COORDINADOR SERVICIO SANITARIO.

De otra parte, la representación de la plantilla trabajadora:

- D. Miguel Fco. López Pineda. Sindicato FSIE.
- D. Luis Santiago Herreras Ferrero. Sindicato UGT.
- Dña. Estefanía Jiménez García-Luján. Sindicato UGT.
- Dña. Elvira Ruiz Fernández. Sindicato CCOO.

## EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la obligación de las empresas y organizaciones de respetar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de un Comité de Igualdad de Oportunidades en la organización.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

## ACUERDAN

### Primero. – Constitución

Se acuerda la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promover la igualdad de oportunidades en **APROSMO** estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.

### Segundo. – Funciones

La Comisión de Igualdad velará por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, así como realizar propuestas de cambios que correspondan. Son propias de la Comisión de Igualdad las siguientes atribuciones:

- Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases de este.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.

### Tercero. – Normas de Funcionamiento

La Comisión de Igualdad para cumplir con el objetivo principal de igualdad y no discriminación en la organización, se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

- **Reuniones:** La Comisión de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima semestral, para velar por la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- **Acuerdos:** Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.
- **Actas:** Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

Todos los miembros de la Comisión de Igualdad, y sus asesores/as, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

### Cuarto. – Composición

La composición de la comisión de Igualdad será paritaria en cuanto a personas en representación de la empresa y del personal **y en cuanto a la representación paritaria de hombres y mujeres**. Si durante la vigencia del plan de igualdad, algún miembro de esta comisión cesara su vinculación con la entidad, se deberá nombrar a un nuevo miembro y dejar constancia en acta.

Las personas que actualmente componen esta comisión de igualdad de oportunidades son:

Por la empresa:

- D. Ramiro I. Barbero Carvajal. DIRECTOR-GERENTE.
- Dña. Susana Correa Cabrera. COORDINADORA DE PROGRAMAS.
- Dña. M<sup>a</sup> Teresa Romera Luque. DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.
- D. Daniel Cruces Gómez. COORDINADOR SERVICIO SANITARIO.

Por el personal:

- D. Miguel Fco. López Pineda. Sindicato FSIE.
- D. Luis Santiago Herreras Ferrero. Sindicato UGT.
- Dña. Estefanía Jiménez García-Luján. Sindicato UGT.
- Dña. Elvira Ruiz Fernández. Sindicato CCOO.

Y, en prueba de ello, se firma el presente documento, en Motril, a 29 de mayo de 2024.

## **APROSMO**

**Firmas:**



**Ramiro I. Barbero Carvajal.  
DIRECTOR-GERENTE.**

**Firmas:**



**Susana Correa Cabrera.  
COORDINADORA DE PROGRAMAS.**

**Firmas:**



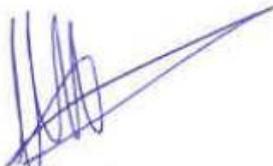
**Mª Teresa Romera Luque.  
DIRECTORA DEL COLEGIO E.E.**

**Firmas:**



**Daniel Cruces Gómez.  
COORDINADOR SERVICIO  
SANITARIO**

**Firmas:**



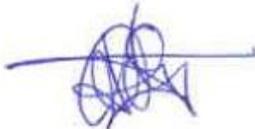
**Miguel Fco. López Pineda.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras  
.Sindicato FSIE.**

**Firmas:**



**Luis Santiago Herreras Ferrero.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
UGT.**

**Firmas:**



**Estefanía Jiménez García-  
Luján. Representante Legal de  
las Personas Trabajadoras.  
Sindicato UGT.**

**Firmas:**



**Elvira Ruiz Fernández.  
Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
CCOO.**