

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”:



Región de Murcia  
Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI,  
Familias, Política Social y Transparencia



Unión Europea

# Informe de Diagnóstico del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Marzo 2023 -  
Marzo 2027



entidad  
colaboradora:



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



# Índice

<b>1. PRESENTACIÓN</b> .....	3
<b>1. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	4
<b>2. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b> .....	4
<b>3. INFORME DE DIAGNÓSTICO</b> .....	5
4.1 Metodología de Investigación.....	5
3.2. Áreas de diagnóstico.....	7
3.3. Información básica de la empresa.....	8
3.4. Organigrama.....	10
3.5. Resultados del informe diagnóstico.....	11
3.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla.....	11
4.5.2. Auditoría Retributiva.....	25
4.5.3. Análisis de igualdad por materias.....	42
4.5.4 Conclusiones del diagnóstico.....	66
<b>5. PLAN DE IGUALDAD</b> .....	70
5.1 Justificación jurídica.....	71
5.2 Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad.....	72
<b>6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	74
<b>7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	105
<b>8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b> .....	106
<b>9. CALENDARIO DE ACTUACIONES</b> .....	109
<b>11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b> .....	112
<b>12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	113
<b>ANEXOS</b> .....	114
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	135

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



## 1. PRESENTACIÓN

La Asociación Ciezana de Familiares de Personas con Enfermedad de Alzheimer y otras demencias, en adelante ACIFAD. Inscrita en el Registro de Asociaciones de Murcia el 8 de Noviembre de 2001, con N.º de Registro 6620/1ª.

Se constituye en el 2001, ante la insuficiencia de los recursos socio-sanitarios existentes, para dar respuesta a las necesidades de las personas afectadas y sus familiares.

ACIFAD, es una asociación sin ánimo de lucro, que se financia con cuotas de socios, cuotas de servicios, subvenciones de entidades públicas y privadas y donativos.

Declarada de Utilidad Pública por Orden del Ministerio del Interior con fecha 7 de Junio de 2007.

En ACIFAD, hay dos tipos de socios:

- Socios familiares: familiares de personas que padecen EA u otro tipo de Demencia.
- Socios colaboradores: personas que desean ayudar con su tiempo, su experiencia o aportación económica, pero que no tienen un familiar afectado por esta enfermedad.

Los objetivos de la ACIFAD son:

- Reivindicar la necesidad de un diagnóstico precoz y correcto de la enfermedad.
- Conseguir una atención integral a la persona afectada para mejorar su calidad de vida.
- Asesorar e informar a las familias afectadas en cuestiones médicas, legales, sociales y económicas.
- Procurar la formación continua de profesionales y familiares en la atención y los cuidados que necesitan las personas afectadas.

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"



- Sensibilizar a la opinión pública y a las instituciones sobre la gravedad individual, familiar y social de esta problemática y de las cargas económicas que supone.
- Representar ante la Administración y otras instituciones públicas y privadas los intereses de los afectados y sus familias.
- Fomentar estudios sobre la incidencia, evolución terapéutica y posible etiología de la enfermedad.

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

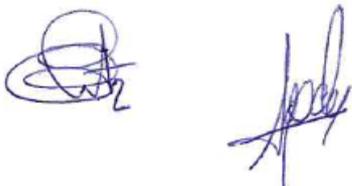
El I Plan de Igualdad de Oportunidades de ACIFAD, según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido 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 24 de febrero de 2023. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. La aprobación del I Plan de Igualdad se realizó el 17 de marzo de 2023.

## **3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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

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

## 4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

### 4.1 Metodología de Investigación

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

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

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

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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

- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde enero a febrero de 2023.
- **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 enero a febrero de 2023.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de enero a febrero de 2023.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



## 4.2. Áreas de diagnóstico

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

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



### 4.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ACIFAD, Asociación Ciezana de Familiares de Personas con Enfermedad de Alzheimer y otras demencias.					
NIF	G-73156465					
Domicilio social	c/ Pino Gómez nº 5					
Forma jurídica	Sin ánimo de lucro					
Año de constitución	2001					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Filomena Villa Fernández					
Cargo	Presidenta					
Telf.	868961491/640287144					
e-mail	acifad@hotmail.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Nuria Ros Camacho					
Cargo	Trabajadora Social					
Telf.	868961491/640287144					
e-mail	acifad@hotmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Cieza y Comarca					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL 2022						
Personas Trabajadoras	Mujeres	12	Hombres	4	Total	16
Centros de trabajo	2					
Facturación anual de 2022 (€)	422.296,02€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

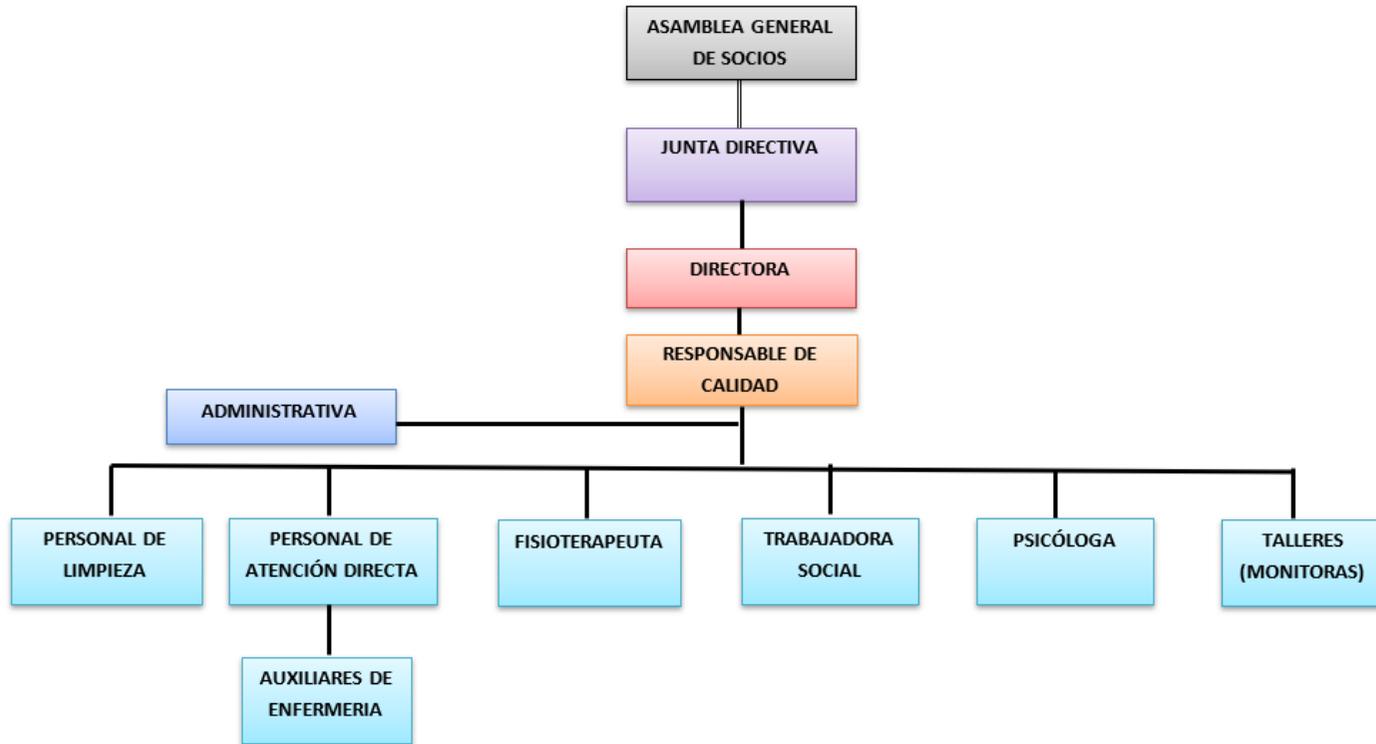



Dispone de departamento de personal	No
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	No

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"



#### 4.4. Organigrama



Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

## 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 19 personas: 15 mujeres (79%) y 4 hombres (21%).



Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

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

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

Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en los sectores de la atención de manera integral de las personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados y atención de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

### *ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA*

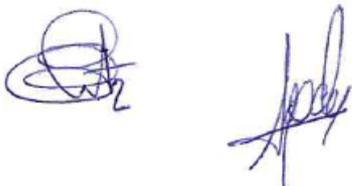
Según los datos proporcionados, respecto a la diversidad de la plantilla, no hay personas de origen extranjero y personas con diversidad funcional en la plantilla de la Entidad.

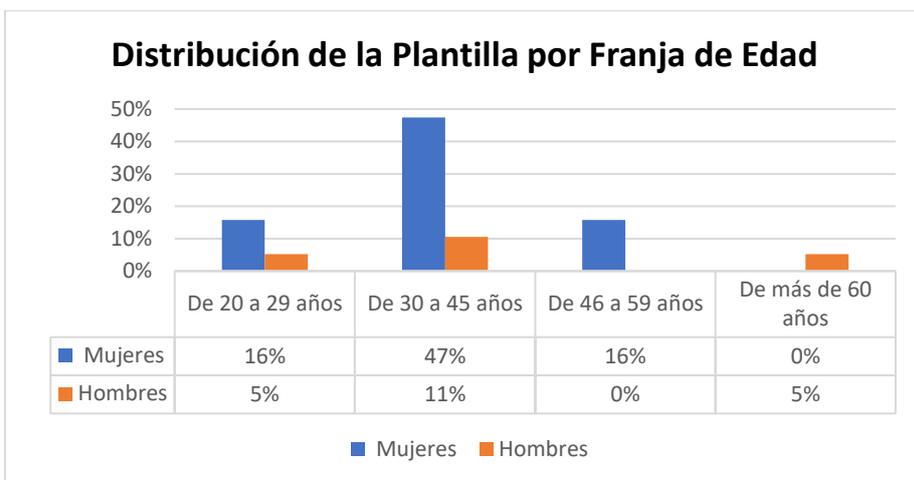
### *ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA*

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

Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 29 años	3	1	4
De 30 a 45 años	9	2	11
De 46 a 59 años	3	0	3
De más de 60 años	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

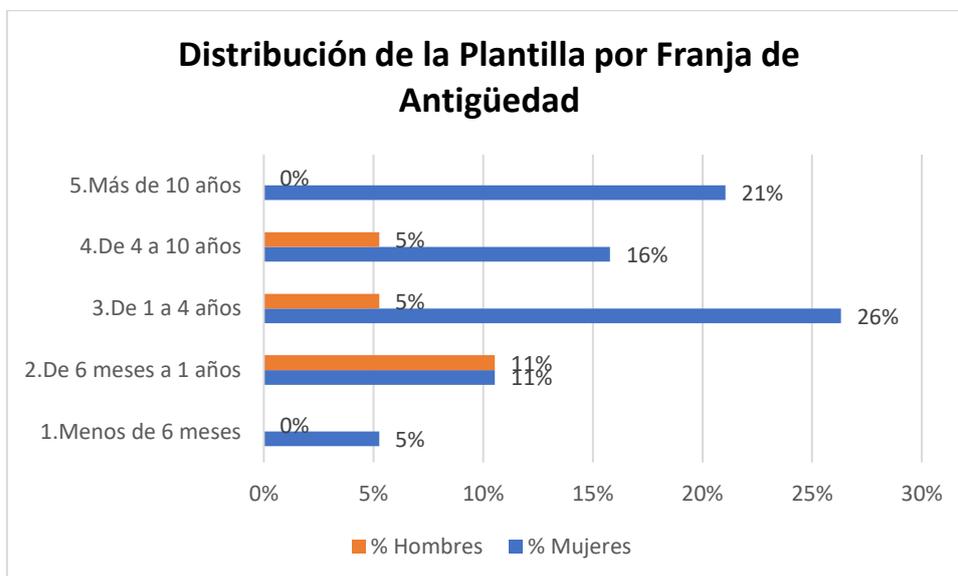




Los grupos de edad donde más personal se concentra es la franja de 30 a 45 años, con un 47% de mujeres y un 11% de hombres del total de la plantilla, 9 mujeres y 2 hombres. Después nos encontramos en la franja de edad de 20 a 29 años ocupada por un 16% de mujeres y un 5% de hombres, en concreto 3 mujeres y 1 hombre. A continuación, encontramos la franja de 46 a 59 años, con sólo un 16% de mujeres, 3 mujeres. Por último, la franja más de 60 años está compuesta sólo por un 5% de hombres, específicamente por 1 hombre. Observando los datos, podemos ver que se prioriza la franja de edad de 30 a 45 años para los puestos de trabajo de la entidad.

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

## 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 1 a 4 años, formada por un 26% de mujeres y un 5% de hombres, por 5 mujeres y 1 hombre. A continuación, las franjas con mayor número de personas son, la de más de 10 años, la de 4 a 10 años y la de 6 meses a 1 año, compuestas las 3 por 4 personas, específicamente, la primera por 4 mujeres, la segunda por 3 mujeres y 1 hombre, y la tercera por 2 mujeres y por 2 hombres. Por último, la franja de menos de 6 meses, la cual está formada por 1 mujer únicamente.

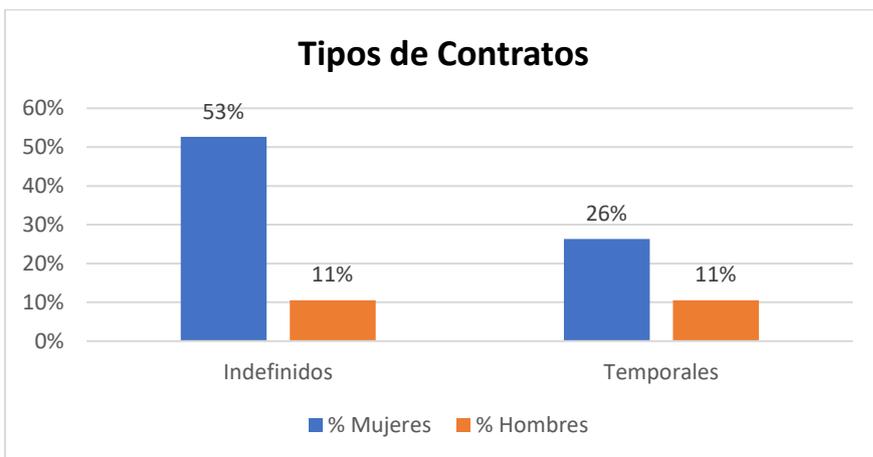
## TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	10	2	12

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

<b>Temporales</b>	5	2	7
<b>Total general</b>	15	4	19

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, un 26% de mujeres y un 11% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos temporales (5 mujeres y 2 hombres). En cuanto al personal indefinido, hay un 53% mujeres y un 11% hombres del total de la plantilla (10 mujeres y 2 hombres). Como hemos comentado en los anteriores apartados, no puede haber paridad en las cifras porque la plantilla está casi del todo feminizada.



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

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
<b>100 Ordinario indefinido completo</b>	1	0	1
<b>109 Incentivo de la contratación indefinida y transformación de contrato de duración determinada. Indefinido/Completo.</b>	1	0	1
<b>130 Persona con diversidad funcional. Indefinido/Completo</b>	0	1	1
<b>189 Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal. Indefinido/Completo.</b>	1	0	1
<b>200 Ordinario Indefinido/Parcial.</b>	0	1	1

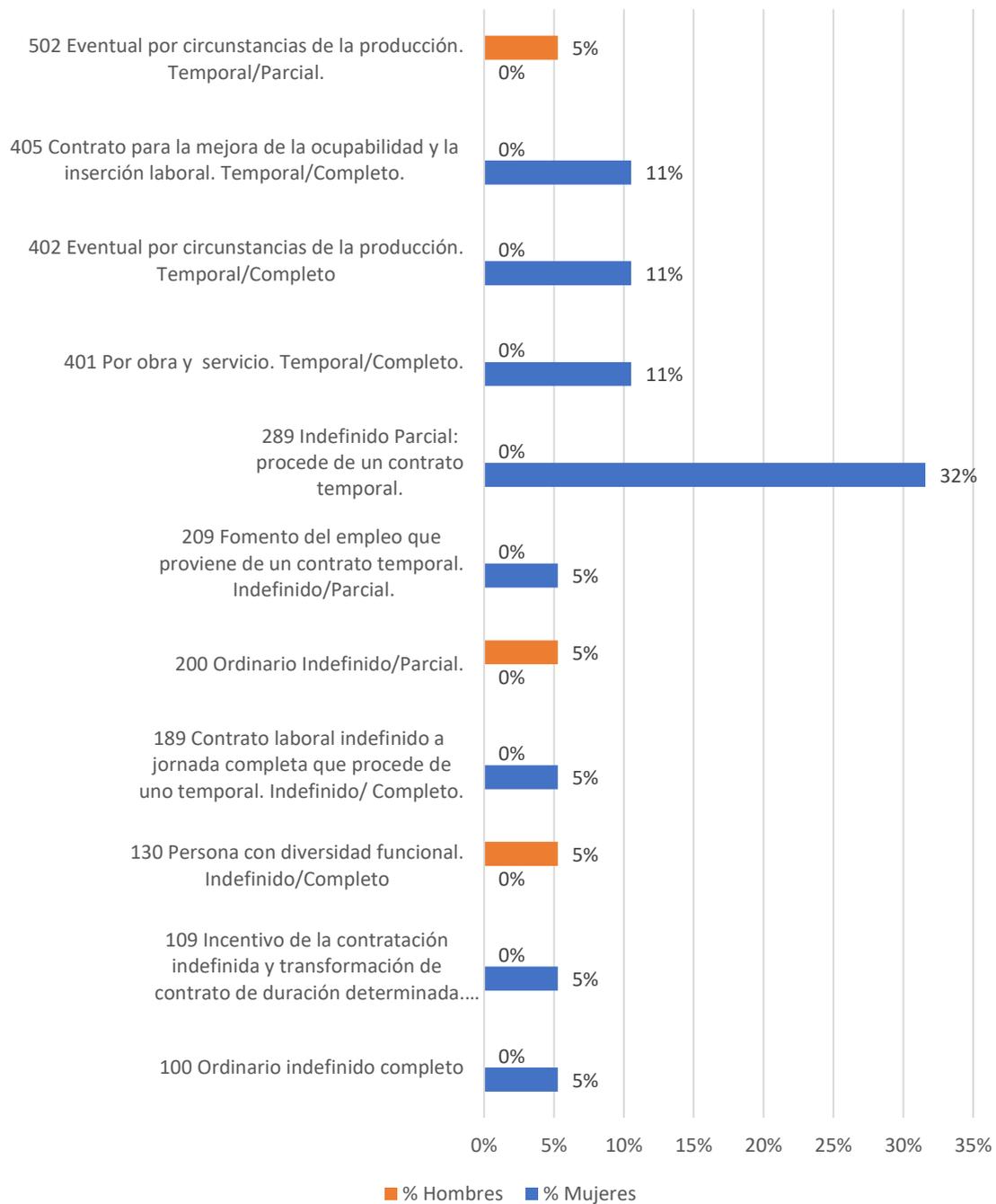
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

<b>209 Fomento del empleo que proviene de un contrato temporal. Indefinido/Parcial.</b>	1	0	1
<b>289 Indefinido Parcial: procede de un contrato temporal.</b>	6	0	6
<b>401 Por obra y servicio. Temporal/Completo.</b>	2	0	2
<b>402 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Completo</b>	2	0	2
<b>405 Contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral. Temporal/Completo.</b>	2	0	2
<b>502 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Parcial.</b>	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>19</b>

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”




## Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato



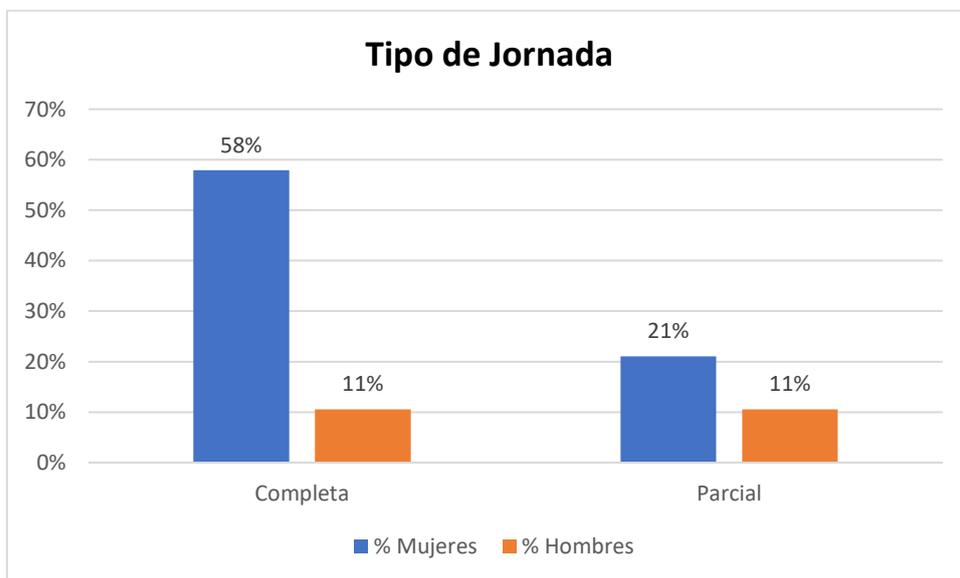
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 289 Indefinido Parcial: procede de un contrato temporal, con un 32% de mujeres sobre el total de la plantilla, en concreto 6 mujeres.

Seguidamente, los tipos de contrato con mayor número de personal son, 401 por obra y servicio. Temporal/Completo; 402 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Completo; y 405 Contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral. Temporal/Completo, donde hay 2 personas en cada uno, todas mujeres.

A continuación, con los tipos de contrato 100 Ordinario indefinido completo (1 mujer); 109 Incentivo de la contratación indefinida y transformación de contrato de duración determinada. Indefinido/Completo (1 mujer); 130 Persona con diversidad funcional. Indefinido/Completo (1 hombre); 189 Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal. Indefinido/Completo (1 mujer); 200 Ordinario Indefinido/Parcial (1 hombre); 209 Fomento del empleo que proviene de un contrato temporal. Indefinido/Parcial (1 mujer); y 502 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Parcial (1 hombre), hay una persona en cada uno de ellos.

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



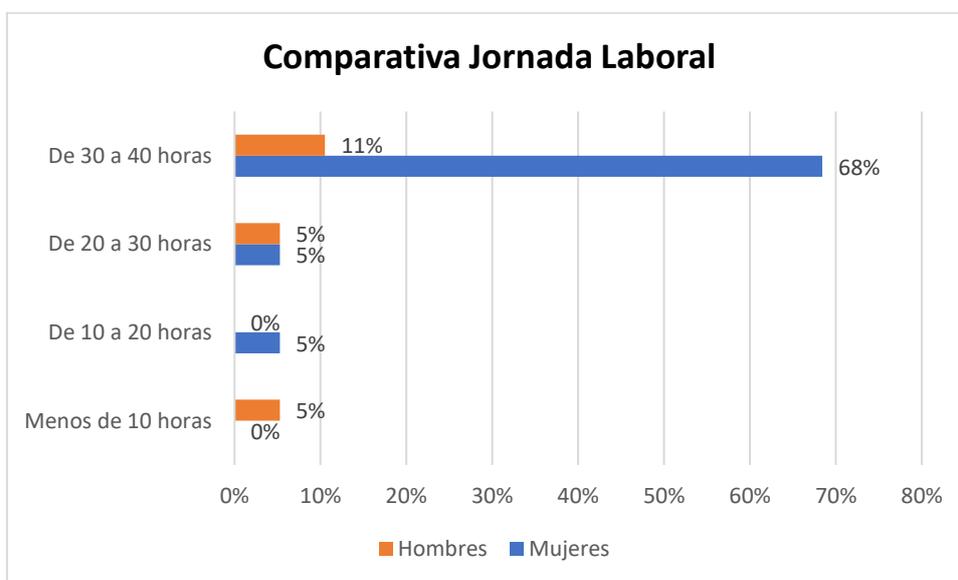
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

En la entidad, el 68% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 32% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, es evidente que no hay paridad en las cifras por los motivos anteriormente comentados, habiendo un 58% de mujeres y un 11% de hombres sobre el total de la plantilla, 11 mujeres y 2 hombres, en jornada completa, y un 21% de mujeres y un 11% de hombres en la jornada parcial, 4 mujeres y 2 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	1	0	1
De 20 a 30 horas	1	1	2
De 30 a 40 horas	13	2	15
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>



Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 68% de mujeres y un 11% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 13 mujeres y

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

por 2 hombres. La de 20 a 30 horas semanales, está formada por un 5% de mujeres y por un 5% de hombres, en concreto, por 1 mujer y 1 hombre. En el resto de las jornadas, la de 10 a 20 horas y la de menos de 10 horas, las ocupa la primera una mujer y la segunda un hombre.

Es cierto, que se trata de una plantilla donde hay más mujeres que hombres por los roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres y el contexto anteriormente explicado. La 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 Licenciatura/ Grado encontrando a 5 mujeres y 2 hombres. Seguidamente, con Diplomatura encontramos sólo a 1 mujer. Respecto a F.P.I./C.F. Grado Medio encontramos a 6 mujeres y 2 hombres. En referencia al Bachillerato/BUP, encontramos únicamente a 1 mujer. Con Educación Secundaria Obligatoria E.S.O. encontramos sólo a 1 hombre. Por último, con Estudios Primarios encontramos a 1 mujer.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
Estudios primarios	1	0	1
E.S.O.	1	0	1
Bachillerato/BUP	1	0	1
F.P. I / C.F. Grado Medio	6	2	8
Diplomatura	1	0	1
Licenciatura / Grado	5	2	7
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

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

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"




El nivel de estudios con mayor cantidad de personal es el de F.P.I / C.F. Grado Medio, con un total de 8 personas, 6 mujeres y 2 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, por la Asamblea General de Socios y la Junta Directiva. Según los datos aportados por la entidad, los puestos de mayor responsabilidad en la entidad están conformados por figuras femeninas.

A continuación, según el orden del organigrama, la figura que asume más responsabilidad es el cargo de Dirección ocupado por una mujer, la cual ocupa también el cargo de Responsable de Calidad.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es “Auxiliar Enfermería”, ocupado por 6 mujeres y 2 hombres.

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

- Psicóloga/o – Dirección.
- Oficial Administrativo/a.
- Fisioterapeuta.
- Auxiliar de Limpieza.
- Limpiador/a.
- Trabajador/a Social.
- Terapeuta Ocupacional.

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

- Enfermero/a.

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



Los puestos ocupados sólo por mujeres son:

- Psicóloga/o – Dirección.
- Oficial Administrativo/a.
- Fisioterapeuta.
- Auxiliar de Limpieza.
- Limpiador/a.
- Trabajador/a Social.
- Terapeuta Ocupacional.

Los puestos ocupados sólo por hombres son:

- Enfermero/a.

Los puestos de composición mixta:

- Auxiliar de Enfermería. (La composición no es paritaria, ya que son 6 mujeres y 2 hombre).
- Psicólogo/a. (La composición tampoco es paritaria, ya que son 2 mujeres, una de ellas ocupa el cargo de Dirección también, y 1 hombre).

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Psicóloga/o - Dirección	1	0	1
Oficial Administrativo/a	1	0	1
Auxiliar de Enfermería	6	2	8
Fisioterapeuta	1	0	1
Psicólogo/a	1	1	2
Auxiliar de Limpieza	1	0	1
Limpiadora	1	0	1
Trabajador/a Social	1	0	1
Enfermero/a	0	1	1
Cuidador/a	1	0	1
Terapeuta Ocupacional	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”




En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a dar el servicio de atención integral a las personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias, es decir, al sector servicios y los cuidados de personas dependientes. Por tanto, se trata de un sector muy feminizado, donde encontramos una clara segregación horizontal, donde se concentran más mujeres que hombres en este caso y sector de actividad.

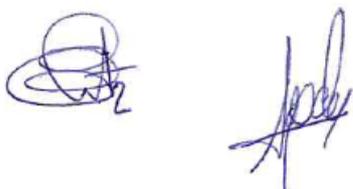
En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, el puesto de Dirección de la entidad está ocupado por 1 mujer.

### NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

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

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
<b>Psicóloga/o - Dirección</b>	1	0	1
Licenciatura o Grado			
<b>Oficial Administrativo/a</b>	1	0	1
Diplomatura			
<b>Auxiliar de Enfermería</b>	6	2	8
FPI/ C.F. Grado Medio			
<b>Fisioterapeuta</b>	1	0	1
Diplomatura o Grado en Fisioterapia			
<b>Psicólogo/a</b>	1	1	2
Licenciatura o Grado en Psicología			
<b>Auxiliar de Limpieza</b>	1	0	1
Estudios primarios			
<b>Limpiadora</b>	1	0	1
Estudios primarios / E.S.O.			
<b>Trabajador/a Social</b>	1	0	1
Licenciatura o Grado en Trabajo Social			
<b>Enfermero/a</b>	0	1	1
Diplomatura o Grado en Enfermería			

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"



<b>Cuidador/a</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Bachillerato/BUP			
<b>Terapeuta Ocupacional</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Diplomatura o Grado			
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</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*

Según los datos aportados por la entidad, ninguna persona de la plantilla tiene hijos/as menores de 12 años, personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia), y responsabilidades familiares con diversidad funcional, y no se observa desequilibrio en este sentido.

### *EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN*

En 2017, se produjo sólo la incorporación de 1 mujer en la empresa. En 2018, no se produjeron incorporaciones. En 2019, se produjeron 2 incorporaciones, ambas mujeres. En 2020, tampoco se produjeron incorporaciones. En 2021, se incorporaron 4 personas en la plantilla trabajadora de la entidad, 3 mujeres y 1 hombre. Finalmente, en 2022, se produjeron 5 incorporaciones en la plantilla de la entidad, 3 mujeres y 2 hombres.

<b>Incorporaciones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total general</b>
<b>2017</b>	1	0	1
<b>2018</b>	0	0	0
<b>2019</b>	2	0	2
<b>2020</b>	0	0	0
<b>2021</b>	3	1	4
<b>2022</b>	3	2	5

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"




<b>Total general</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
----------------------	----------	----------	-----------

En cuanto a la finalización de contrato o baja en la entidad, se han producido en 2 hombres y 4 mujeres a lo largo del año 2022 y el motivo de las mismas ha sido:

Motivos de la baja por puestos	Hombre	Mujer	Total general
Fin de contrato	2	1	3
Fin del programa API	0	3	3
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Los datos nos muestran como en estos períodos comprendidos desde el año 2017 hasta 2022, las contrataciones han sido más beneficiosas para las mujeres, puesto que se han contratado en mayor porcentaje. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, puede que a la entidad reciba más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres.

#### 4.5.2. *Auditoría Retributiva*

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

#### 1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

<b>Razón social y NIF</b>	<b>Asociación Ciezana de Familiares de Personas con Enfermedad de Alzheimer y otras demencias (ACIFAD) G73156465</b>
<b>Sector/Actividad</b>	
<b>Plantilla (nº hombres y mujeres)</b>	<b>19 personas: - 15 mujeres - 4 hombres</b>

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”




<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>Febrero 2023</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.

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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

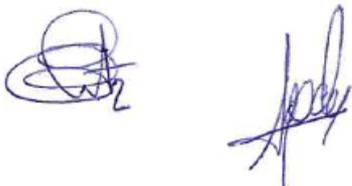
El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, 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 I Plan de Igualdad para el período comprendido entre 2023 y 2027.

### 4. FASES Y METODOLOGÍA

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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

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

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de ACIFAD, sitas en C/ Pino Gómez nº 5, Cieza (Murcia), y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

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

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

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

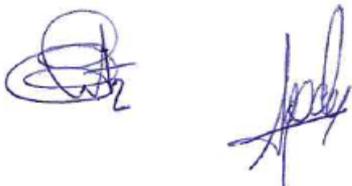
## 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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

Entre dicha información consta:

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



- Análisis del sector de actividad.

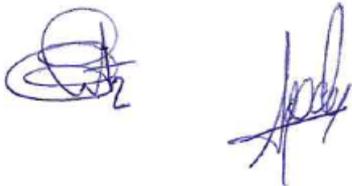
Asimismo, se incluye:

- 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: Asociación sin ánimo de lucro que tiene como fin favorecer la integración social y asistencia a personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias.
- El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en la propia Asociación.
- A lo largo del año 2022 el total de la plantilla ha sido de 19 personas, estando distribuida en 15 mujeres (79%) y 4 hombres (21%), encontrando una clara diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60% -40% de representatividad, debido a que la plantilla está casi al 100% feminizada. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, como hemos comentado en anteriores ocasiones, que la entidad desempeña su labor en el sector de la atención de manera integral y cuidado de personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones reproduciendo los roles de género contruidos en nuestra sociedad patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, puede que a la entidad reciba más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres.
- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de 10,51% y una mediana de -6,44%, no

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



existiendo por ello brecha salarial en la entidad.

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

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

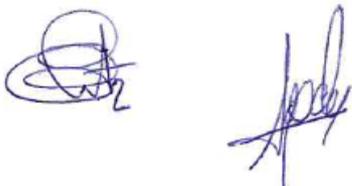
Los únicos puestos que se han podido comparar para analizar si existe efectivamente brecha salarial entre ellos han sido tan sólo el de:

- Auxiliar de Enfermería.
- Psicólogo/a.

Los puestos de Auxiliar Enfermería y Psicólogo/a son los únicos que cuentan con una composición mixta, estando conformados, el primero por 6 mujeres y 2 hombres, y el segundo por 2 mujeres y 1 hombre.

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



## 7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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.

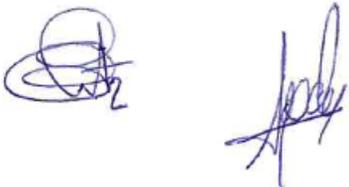
En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

- 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	PSICÓLOGA/O	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de	SALUD/SOCIAL	SALUD/SOCIAL	ACIFAD	DIRECCIÓN

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

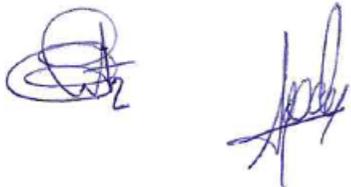


		atención a personas con discapacidad				
2	LIMPIADOR/A	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	LIMPIEZA	LIMPIEZA	ACIFAD	DIRECCIÓN
3	CUIDADOR/A	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	SALUD	SALUD	ACIFAD	DIRECCIÓN
4	FISIOTERAPEUTA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	SALUD	SALUD	ACIFAD	DIRECCIÓN
5	AUXILIAR DE LIMPIEZA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	LIMPIEZA	LIMPIEZA	ACIFAD	DIRECCIÓN
6	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de	SALUD	SALUD	ACIFAD	DIRECCIÓN

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

		atención a personas con discapacidad				
7	ENFERMERO/A	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	SALUD	SALUD	ACIFAD	DIRECCIÓN
8	ADMINISTRATIVO/A	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	ACIFAD	DIRECCIÓN
9	DIRECCIÓN / RESPONSABLE DE CALIDAD	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	DIRECCIÓN/CALIDAD	DIRECCIÓN/CALIDAD	ACIFAD	DIRECCIÓN
10	TERAPEUTA OCUPACIONAL	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	SALUD	SALUD	ACIFAD	DIRECCIÓN
11	TRABAJADOR/A SOCIAL	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de	SOCIAL	SOCIAL	ACIFAD	DIRECCIÓN

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



		atención a personas con discapacidad				
--	--	--------------------------------------	--	--	--	--

El puesto de Dirección, el cual es el de mayor responsabilidad, está ocupado por una mujer. Además, asume los puestos de Psicóloga y de Responsable de Calidad.

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	PSICÓLOGA/O(559)
	DIRECCIÓN / RESPONSABLE DE CALIDAD(593)
Agrupación 6	FISIOTERAPEUTA(515)
	ENFERMERO/A(513)
	TERAPEUTA OCUPACIONAL(519)
	TRABAJADOR/A SOCIAL(542)
Agrupación 5	CUIDADOR/A(498)
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA(499)
	ADMINISTRATIVO/A(445)
Agrupación 2	LIMPIADOR/A(238)
	AUXILIAR DE LIMPIEZA(244)

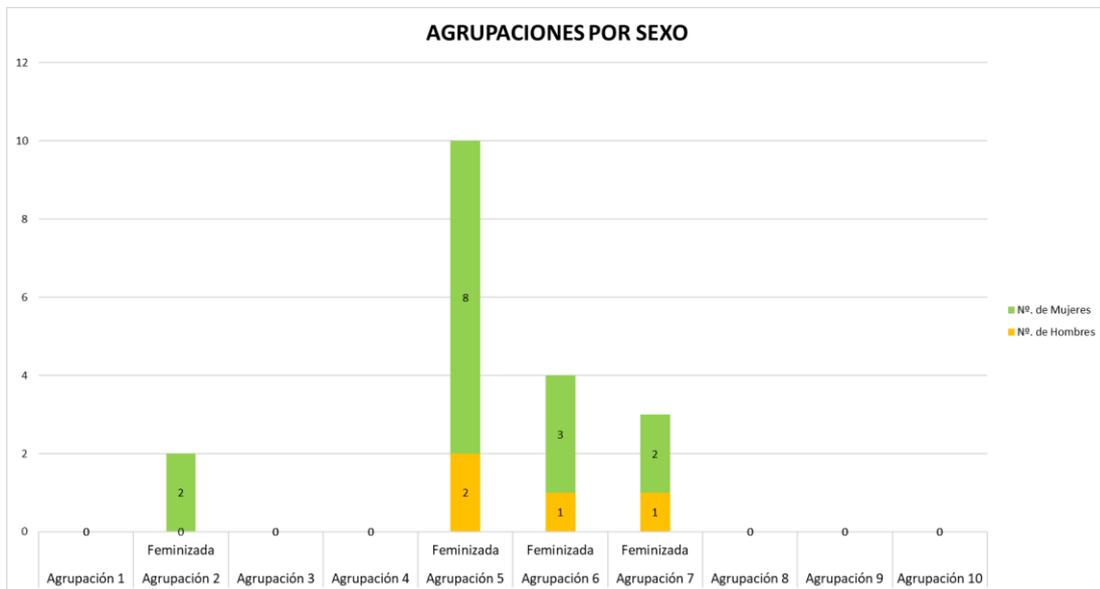
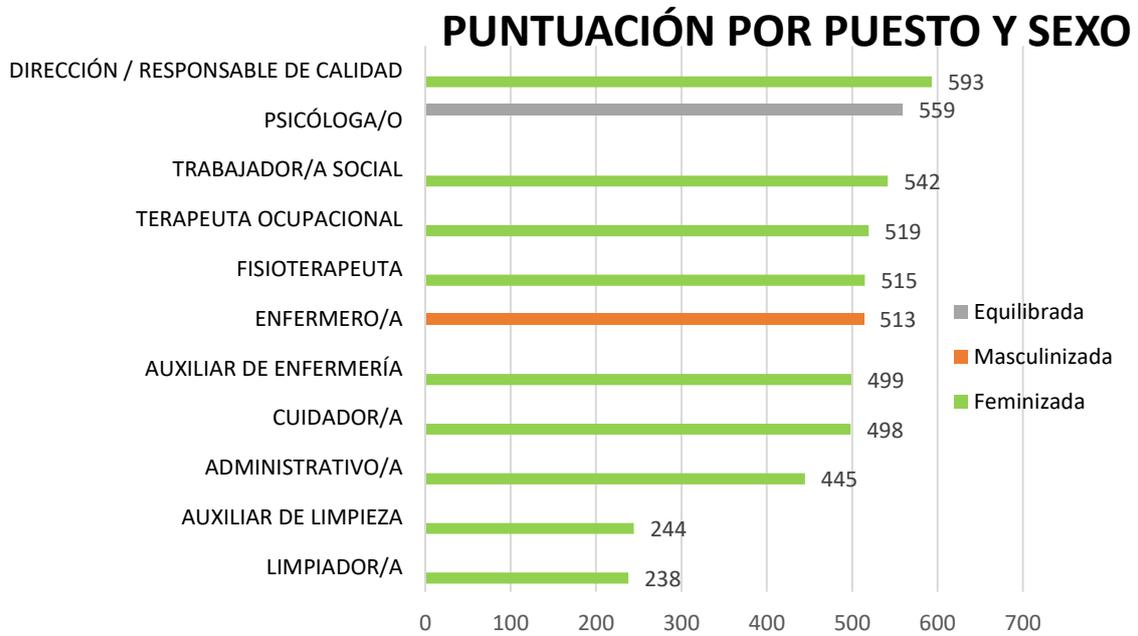
Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en 4 agrupaciones o niveles:

- **Agrupación 7:** formada por las personas que ocupan el cargo de Dirección y Responsable de Calidad, asumidos por una misma mujer y, el puesto de Psicólogo/a ocupado por la misma mujer que ocupa los puestos anteriormente mencionados y por 1 hombre.
- **Agrupación 6:** formada por los puestos de Fisioterapeuta, ocupado por 1 mujer; el puesto de Enfermera/o, Trabajador/a Social, y Terapeuta Ocupacional, ocupados por 1 mujer cada uno también, menos el puesto de Enfermero/a ocupado por un hombre.
- **Agrupación 5:** formada por los puestos de Auxiliar de enfermería ocupado por 6 mujeres y 2 hombres; de Cuidador/a y Administrativo/a ocupados por 1 mujer cada uno.
- **Agrupación 4:** formada por los puestos de Auxiliar Administrativo y Coordinación de Servicios Generales, ocupados por 1 mujer cada uno.
- **Agrupación 2:** formada por los puestos de Limpiador/a y Auxiliar de Limpieza ocupados por 1 mujer cada uno.

El puesto de Enfermero/a está masculinizado al estar integrado por un único hombre. El resto de la plantilla esta formada por mujeres, ocupan los diferentes puestos que

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

conforman la entidad y que por tal motivo están feminizados, menos el puesto de Psicólogo/a, el cual está equilibrado al estar formado por 1 hombre y 1 mujer.



Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”




Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
PSICÓLOGA/O	1	1	Equilibrada
LIMPIADOR/A	1		Feminizada
CUIDADOR/A	1		Feminizada
FISIOTERAPEUTA	1		Feminizada
AUXILIAR DE LIMPIEZA	1		Feminizada
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	6	2	Feminizada
ENFERMERO/A		1	Masculinizada
ADMINISTRATIVO/A	1		Feminizada
DIRECCIÓN / RESPONSABLE DE CALIDAD	1		Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1		Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	1		Feminizada

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

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de las mujeres dado que el puesto de Director/a de la entidad está ocupado por una mujer.

B) Condiciones Educativas.

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

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

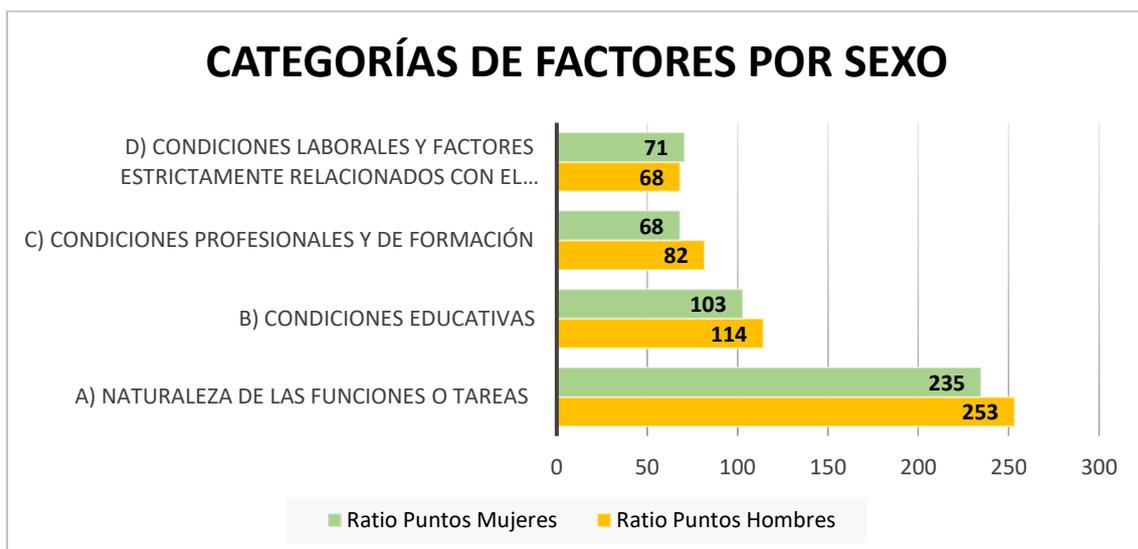
En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos. Los puestos de Director/a, Trabajador/a social, Responsable de Calidad, Psicólogo/a, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Administrativo/a y Enfermero/a, cuentan con Licenciatura, Diplomatura o Grado. El puesto de Auxiliar de Enfermería

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

cuenta con un grado medio o superior de formación profesional. El puesto de Cuidador/a cuenta con Bachillerato/BUP, y los puestos de Limpiador/a y Auxiliar de Limpieza cuentan el primero con Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.) y, el segundo con Estudios Primarios.

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

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



## 8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

### A) Visión general

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

La brecha salarial general de la empresa es de una media de 10,51% y una mediana de -6,44% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

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

### **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 es en mayoría femenina puesto que, del total de 19 personas de la plantilla, 15 de ellas son mujeres y solo 4 son hombres, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría mujeres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellas ha sido mayor.

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

## **10. REGISTRO RETRIBUTIVO**

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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

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

#### Análisis de las diferencias retributivas:

La brecha salarial general de la empresa es de una media de 10,51% y una mediana de -6,44% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

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

Por otra parte, las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por convenio laboral de aplicación: *“XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad”*.

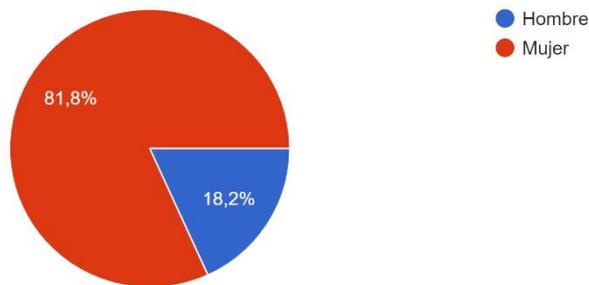
Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



### 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 9 mujeres y 2 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

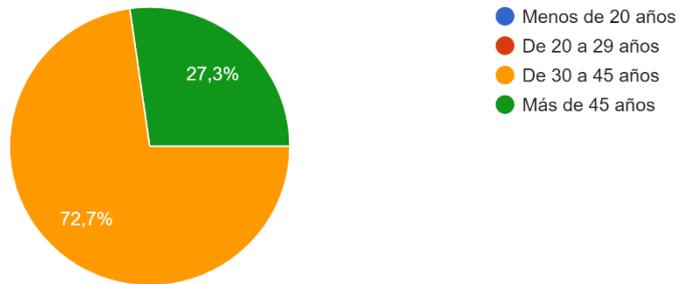
Sexo  
11 respuestas



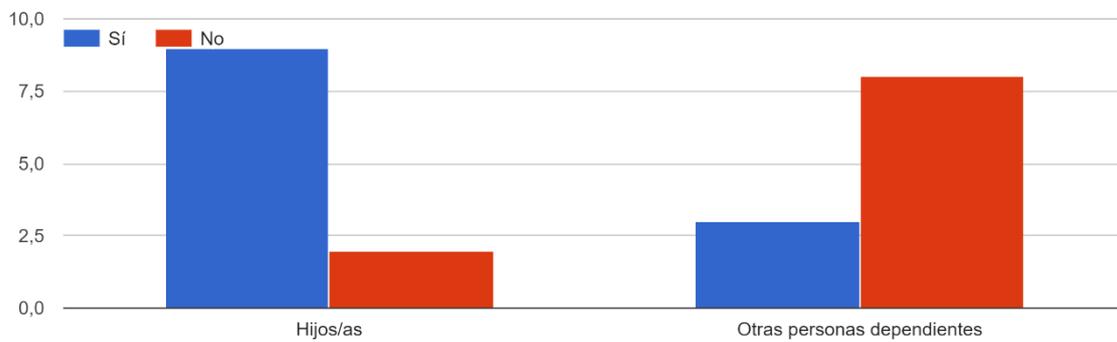
Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

### Edad

11 respuestas

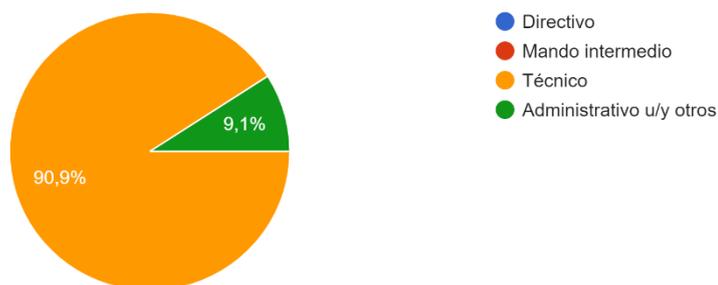


### ¿Tienes responsabilidades de cuidados?



### Puesto de trabajo

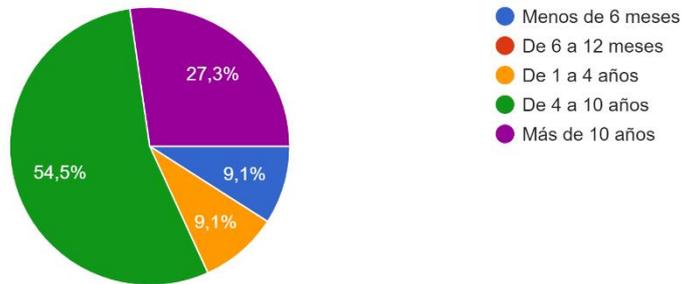
11 respuestas



Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

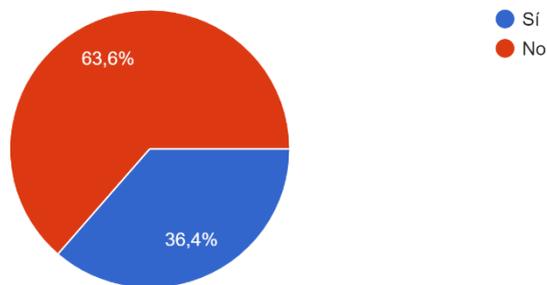
### Antigüedad en la empresa

11 respuestas



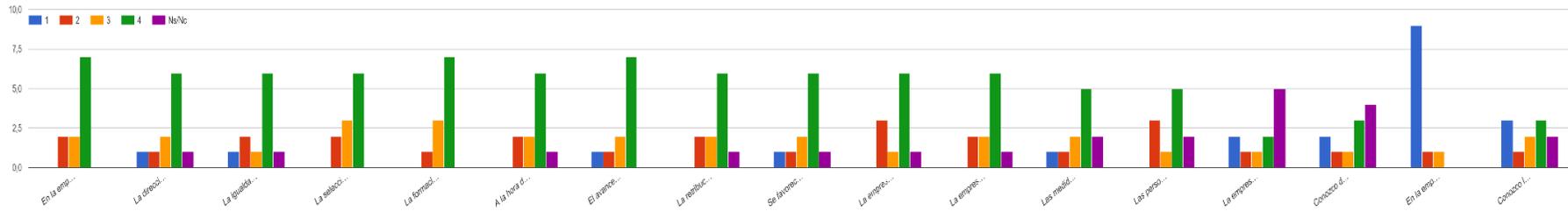
### ¿Tienes personal a cargo?

11 respuestas



Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

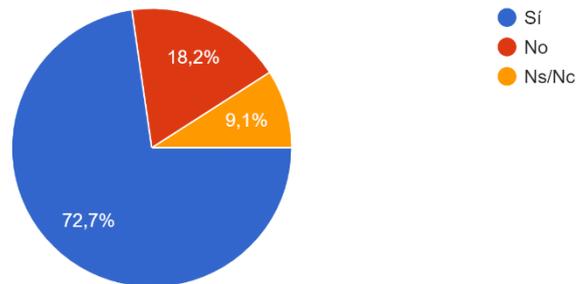
EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

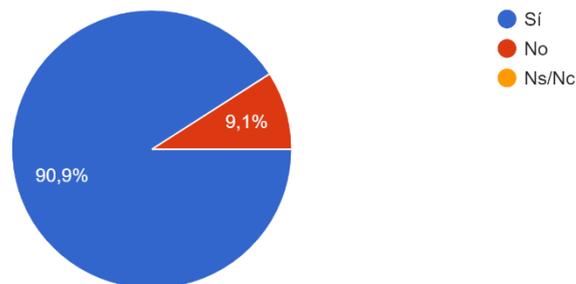
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

11 respuestas



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

11 respuestas



¿Por qué? 9 respuestas

- Toda conciliación es poca en materia laboral
- Para que tengamos un Plan instaurado
- Porque todos debemos ser iguales en cuanto a salario y trabajo
- Ya existe igualdad
- Porque todos somos iguales.
- Porque es necesario visibilizar para que la sociedad avance
- Porque lo considero necesario
- Para seguir mejorando
- Todos somos iguales

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

## Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 11

respuestas

Igualdad de puestos, igualdad de sexo e igualdad en el sindicato

La contratación de más hombres,

Hay menor número de hombres

Conductores,,crecer como profesionales,,

no hay necesidades ni deficiencias en el trabajo

Conocer a la persona a contratar antes de dicho contrato. No por ser hombre/mujer, además de características físicas, académicas, etc., es más válido para dicho puesto. Al final es la suma de muchos factores.

Que haya igualdad entre ambos sexos , no ser racista y tener un buen equipo de compañerismo

No hace falta, es una empresa que predomina las mujeres trabajadoras

No hay deficiencias

Contratación de más personal masculino.

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

respondan a esas necesidades y deficiencias: 11 respuestas

Mayor contratación masculina, mayor aportación de sexo masculino en la empresa y mayor amplitud de contratos para ambos sexos

La contratación de hombres Cumplir con las medidas del plan Igualdad de oportunidades

Intentar en la medida de lo posible igualarla

Contratar personal,,y cada uno dedicarse a su puesto de trabajo,,no hacer todos d todo ninguna

Períodos de prueba ante futuras incorporaciones a la empresa.

Que se debería contratar a ambas partes por igual

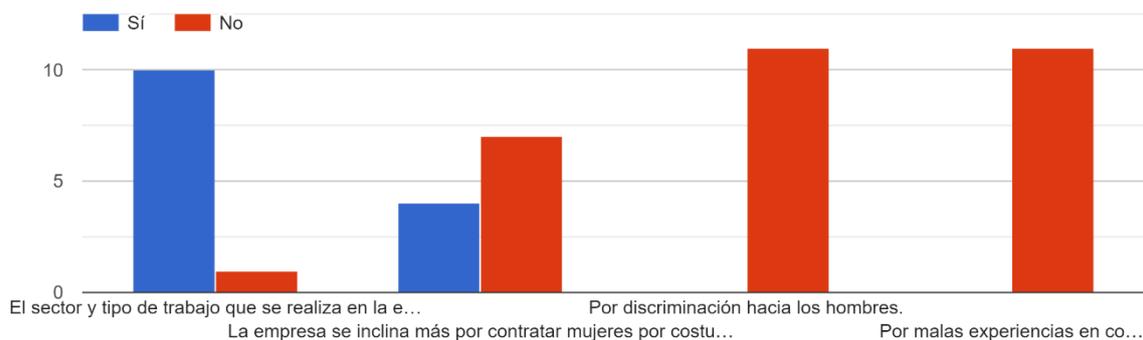
No hace falta, es una empresa que predominan las trabajadoras mujeres.

No creo q sean necesarias

En la próxima contratación que se realice en la empresa que sea un hombre.

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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



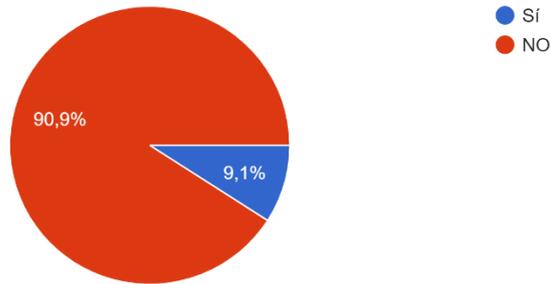
Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa<sup>9</sup> respuestas

- Ni idea
- Sector asistencial suele estar feminizado
- Ninguna
- ninguna
- Nos encontramos en un sector que por defecto hay más mujeres con dicha titulación que hombres.
- no creo que lo hubiese
- Porque es un gremio en el que trabajan más mujeres que hombres, se trata de cuidar principalmente.
- Por el sector de empleo
- Hay pocos hombres con las características que necesita la empresa.

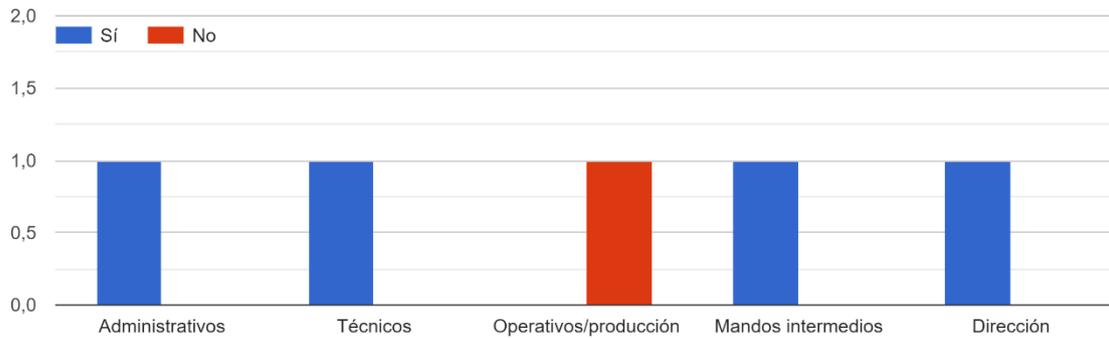
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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

11 respuestas



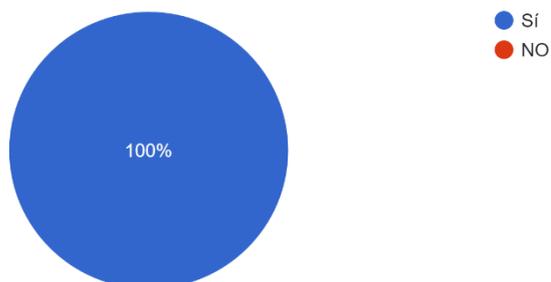
Si la respuesta anterior es Sí, ¿en qué puestos especialmente?



Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

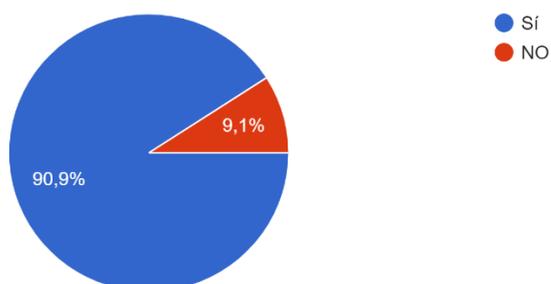
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

11 respuestas



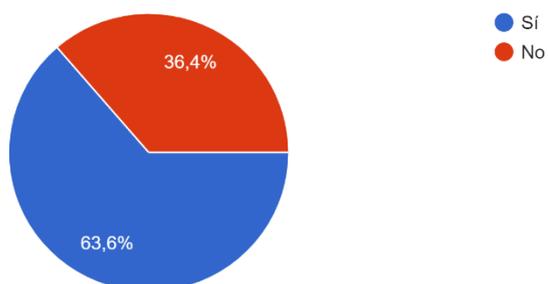
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

11 respuestas



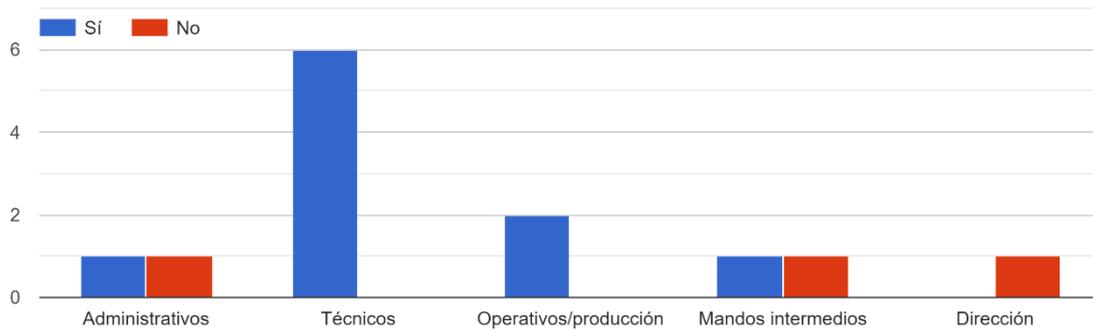
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

11 respuestas



Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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



Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un I Plan de Igualdad en ACIFAD, 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 la Directora (Psicóloga) y la Trabajadora Social, dependiendo del puesto vacante. Además, estará presente un profesional de la misma categoría laboral. No se dispone

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

de información sobre si las personas que realizan los procesos de formación tienen formación en materia de igualdad.

Respecto las estrategias de reclutamiento de las que se hace uso la entidad, suele recurrir a currículums recibidos, por vía email, o personalmente. Los procesos de selección, los realizan en la Sede de la entidad, citando a las personas seleccionadas a una hora concreta para realizar las entrevistas.

### Área de CLASIFICACIÓN

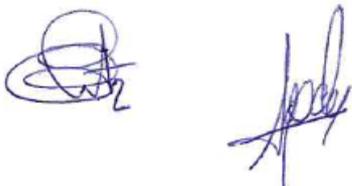
Según los datos aportados, la clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo del convenio laboral de referencia.

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



En referencia a las formaciones realizadas en el último año por la entidad, han sido las siguientes:

- Acompañamiento e intervención en el duelo. Impartido por INDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, dirigido a toda la plantilla y realizado fuera del horario laboral.
- Curso de formación en Prevención de riesgos en puestos de actividades sanitarias específicos del puesto de trabajo. Impartido por Quirón Prevención, dirigido a 2 trabajadores que se incorporaron a la plantilla.

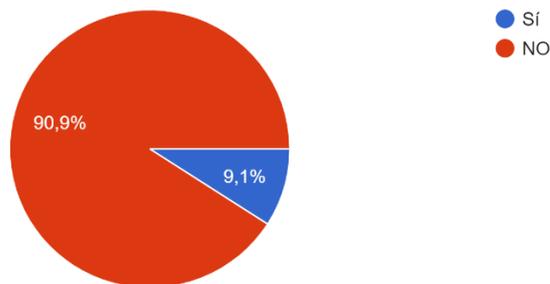
### Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Respecto a las promociones internas que ha habido en la entidad, no se han dado en este último año.

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

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

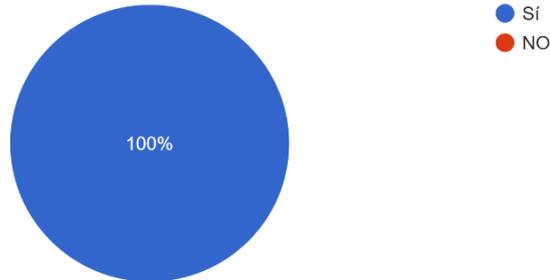
11 respuestas



Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

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

11 respuestas



### Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- La entidad, tiene su sede ubicada en C/ Pino Gómez N.º 5, Cieza, Murcia.
- Las comunicaciones con la plantilla se realizan a través de un grupo de WhatsApp de trabajo, donde toda la plantilla trabajadora está incluida, y el cual utilizan únicamente para comunicar cuestiones de trabajo, como, por ejemplo, fecha y hora de las reuniones del personal trabajador.
- Según los datos proporcionados por la entidad, la modalidad de teletrabajo no está regulada. Por tanto, tampoco existe una política de teletrabajo.
- La entidad presta los siguientes servicios:
  - ✓ Atención Integral de personas mayores dependientes con o sin demencia en centro de día. El horario es de 9:00h a 18:00h.
  - ✓ Centro Terapéutico destinado a talleres de estimulación cognitiva y física, situado en C/Miguel de Unamuno, N. 09, Cieza, Murcia. El horario es de 9:30 a 13:30h.
- Los turnos de trabajo son de lunes a viernes. El horario depende del perfil profesional.
- Según la entidad, no hay ninguna norma sobre el entorno digital.

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

Se muestran dos firmas manuscritas en tinta azul, correspondientes a los responsables de la entidad.

- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante 2022.
- En cuanto a los descansos semanales, son sábados y domingos.
- Los días de vacaciones de ACIFAD son 25 días hábiles, generalmente en el periodo estival la mayoría de los días, y el resto con flexibilidad a lo largo del año. El convenio colectivo de la entidad no recoge días de asuntos propios.
- Los días de abono de los salarios, se realiza a mes vencido, los primeros días del mes.
- No hay movilidad geográfica en los puestos de trabajo de ACIFAD, puesto que ambos centros están en Cieza, muy próximos.
- 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, la plantilla no ha utilizado ninguna medida de conciliación en este último año.

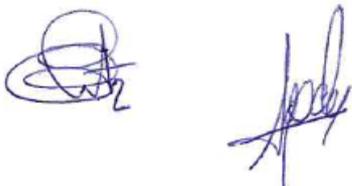
No se dispone de información sobre si la entidad dispone de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación tanto legales como los establecidos por la entidad. Del mismo modo, se desconoce si la entidad ha desarrollado un método de promoción para el uso de las medidas de conciliación.

Según la información aportada, la entidad no contempla medidas de conciliación establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia.

### Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

El puesto de mayor responsabilidad en la entidad está conformado una mujer.

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



La entidad cuenta con representación legal de las personas trabajadoras, formada por una mujer.

Tal y como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo ésta una plantilla feminizada. Este indicador puede evidenciar la presencia de segregación horizontal en la entidad, dado que el sector de los cuidados y atención a personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias, han sido tradicionalmente ocupados 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 mujeres. No obstante, aunque hay mujeres en la plantilla que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la misma, no debemos olvidar, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad, el de los cuidados y atención a las personas, muy feminizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral, donde se concentran más mujeres.

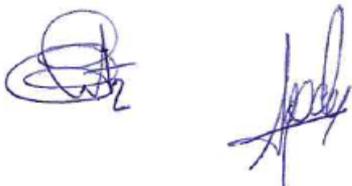
### Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad no dispone de un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de género.

Dicho protocolo deberá elaborarse 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.***

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



*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.*

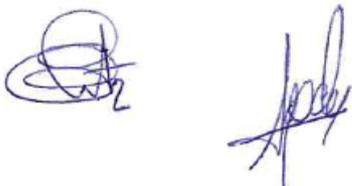
*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*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 de la asociación. En este protocolo de acoso de la entidad

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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 Plan de Igualdad.

### Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

### Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

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

<https://www.acifad.es/>

[https://www.facebook.com/asociacion.acifad/?locale=es\\_ES](https://www.facebook.com/asociacion.acifad/?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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Podemos ver algún ejemplo de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de su página web:

ACIFAD es la Asociación Ciezana de Familiares de Personas con Enfermedad de Alzheimer u otras Demencias. Inscrita en el Registro de Asociaciones de Murcia el 8 de Noviembre de 2001, con N° de Registro 6620/1ª

Se constituye en el 2001, ante la insuficiencia de los recursos socio-sanitarios existentes, para dar respuesta a las necesidades de las personas afectadas y sus familiares.

ACIFAD, es una asociación sin ánimo de lucro, que se financia con cuotas de socios, cuotas de servicios, subvenciones de entidades públicas y privadas y donativos.

Declarada de Utilidad Pública por Orden del Ministerio del Interior con fecha 7 de Junio de 2007.

En ACIFAD, hay dos tipos de socios:

- Socios familiares: familiares de personas que padecen EA u otro tipo de Demencia.
- Socios colaboradores: personas que desean ayudar con su tiempo, su experiencia o aportación económica, pero que no tienen un familiar afectado por esta enfermedad.

Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a “socios”, 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: “*personas socias*” o “*socios y socias*”.

## Área de SALUD LABORAL

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

En cuanto al uso de uniforme, según los datos proporcionados por la entidad, sí que se utiliza uniforme, y también está adaptado en caso de embarazo y lactancia.

Respecto al embarazo y lactancia natural, también se tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley,

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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, esta no se tiene en cuenta.

Del mismo modo, tampoco existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos.

## OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

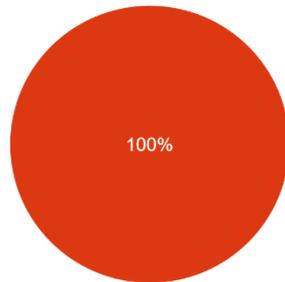
Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la entidad ACIFAD, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupa el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



### Sexo

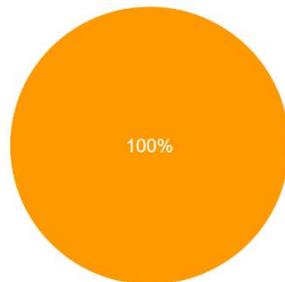
1 respuesta



- Hombre
- Mujer

### Edad

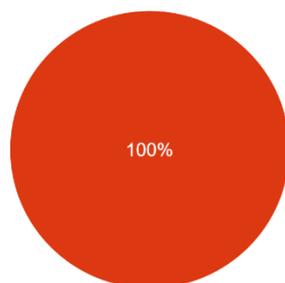
1 respuesta



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

### ¿Formas parte de la RLT?\*

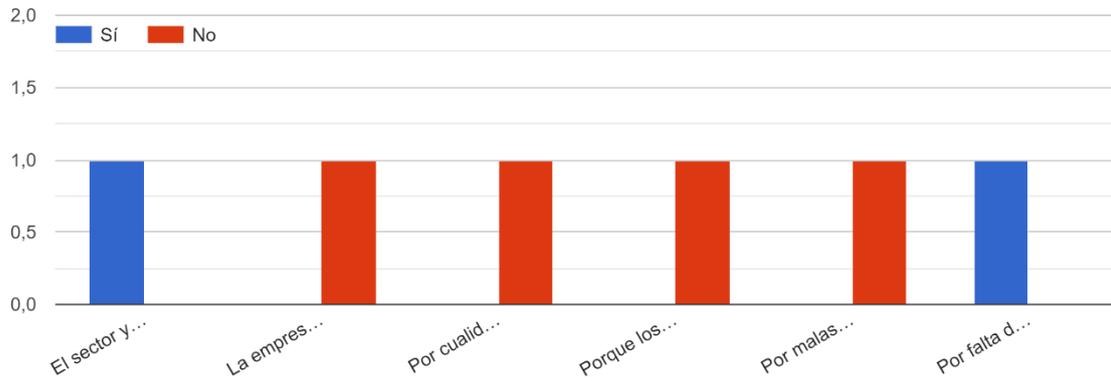
1 respuesta



- Sí
- No

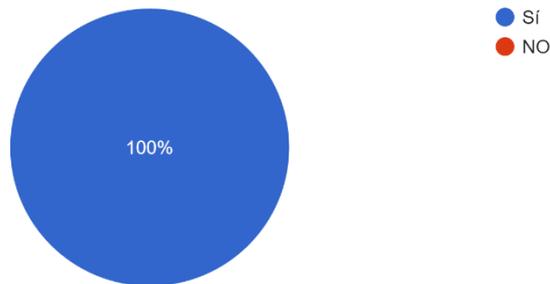
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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



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

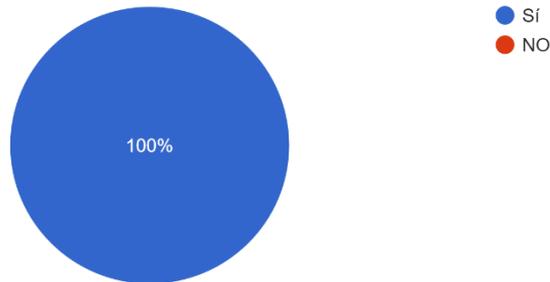
1 respuesta



Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

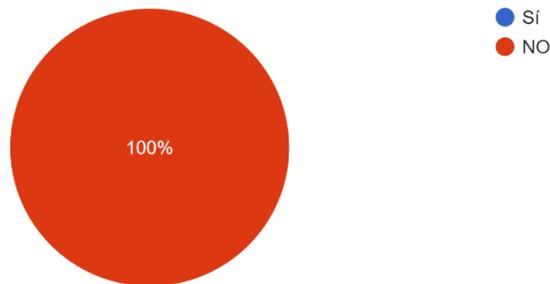
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

1 respuesta



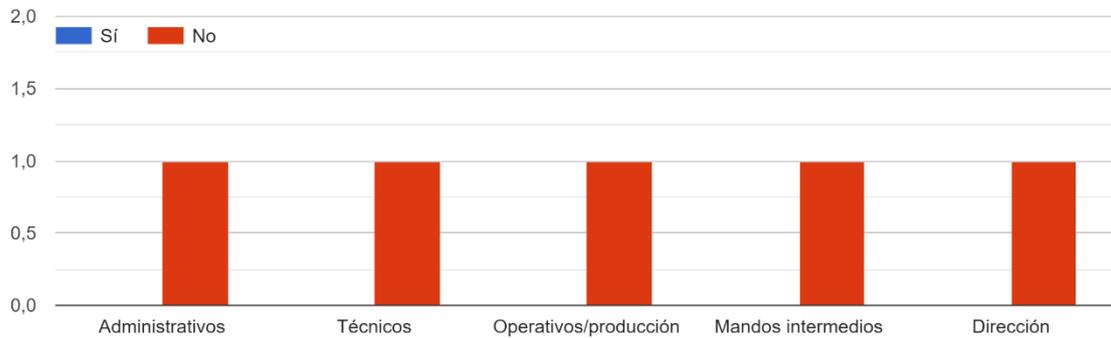
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

1 respuesta



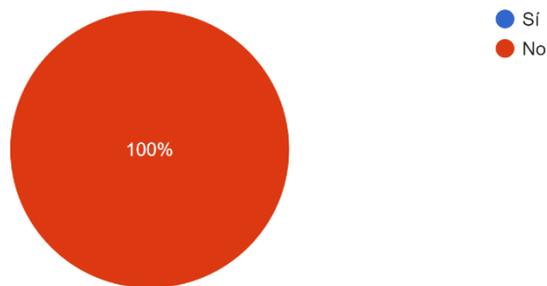
Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

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



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

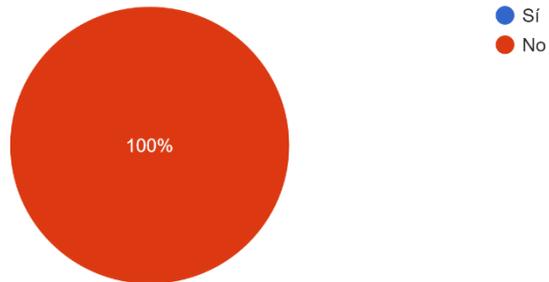
1 respuesta



Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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

1 respuesta



Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

## 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) Las personas intervinientes que realizan esta función no cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades. Como mínimo la formación debería de ser de 30 horas.</p> <p>b) Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, la plantilla está prácticamente feminizada, debido a que el sector de la atención integral a personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. Por tanto, se hace necesario que se sigan revisando los criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.</p> <p>c) No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género.</p> <p>d) Las candidaturas a los puestos ofertados se criban de los</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 30 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.</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>

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

	currículums que suele recibir la entidad, por vía email, o personalmente. No obstante, puede existir sesgos de género.	
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional.	- Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
<b>FORMACIÓN</b>	<p>a) Según los datos aportados, la entidad no realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.</p> <p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<p>- Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.</p> <p>- Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.</p> <p>- Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la entidad, informando de los derechos de formación.</p>
<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.	- Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	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	- 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 y añadir alguna mejora respecto a lo

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

	<p>guía o catálogo de medidas de conciliación propia.</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) Aunque la entidad ya lleva tiempo facilitando la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral, debe continuar realizando la formación de este modo, para seguir fomentando así la conciliación.</p>	<p>estipulado en el convenio colectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Seguir haciendo la formación dentro del horario laboral, para continuar fomentado de este modo la conciliación.</li> </ul>
<p><b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b></p>	<p>a) La entidad no cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Sería conveniente contar con guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.</p> <p>b) Es necesario que la entidad revise si la documentación que utiliza a nivel interno y externo cumple con un lenguaje no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar 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.</li> <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 y Facebook (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.</li> <li>- Realización de formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que</li> </ul>

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

		gestionan la documentación y la información de la entidad.
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<p>a) Es necesario contemplar un protocolo de actuación con la plantilla trabajadora, contando con las nuevas formas de ciberacoso además de hacer alusión a las personas con discapacidad 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la discapacidad en el protocolo, y adaptarlo también a las personas usuarias.</li> <li>- Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.</li> <li>- Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.</li> </ul>
<b>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<p>a) No existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>- Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.</li> </ul>
<b>SALUD LABORAL</b>	<p>a) En la política de riesgos y salud laborales no está contemplada la perspectiva de género, 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>- Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.</li> </ul>

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”




## 5. PLAN DE IGUALDAD

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

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

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



Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

## 5.1 Justificación jurídica

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

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

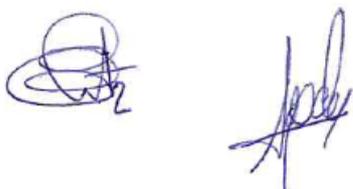
En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que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

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

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la entidad ACIFAD, 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.

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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

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

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

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

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

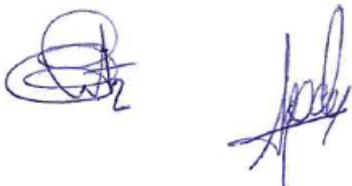
En cuanto a los objetivos perseguidos con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la entidad, diferenciamos generales y específicos.

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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 conforman la entidad, en materia de igualdad de género y violencia de género.</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>: Realizar un estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad y proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>
<p>6- <u>Área de mejora</u>: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario, así como realizar formación sobre la materia.</p>
<p>7- <u>Área de mejora</u>: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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

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

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

9- **Área de mejora:** SALUD LABORAL

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

## 6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-.Proceso de selección y contratación.	Realizar 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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

3-.Formación	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A5
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.	A6
4-.Retribuciones	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.	A7
5-.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Realizar un estudio sobre las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	A8
	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	A9
	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A10
	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.	A11
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A12
6-.Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar y facilitar a todos los departamentos una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.	A13
	Revisión de toda la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A14

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”




	Realizar formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A15
7-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la discapacidad en el protocolo.	A16
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A17
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A18
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.	A19
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A20
9-Salud laboral	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A21

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”




## 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.	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad con una duración mínima de 30 horas.
<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>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"




<b>Plazos de ejecución</b>
2023–2025
<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>	

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

<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>
2023–2025
<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.	

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

<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>
<b>100%</b>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
Comisión de Igualdad y Junta Directiva Manuales de selección y contratación. Procedimientos de selección y contratación. Guías y documentos de apoyo. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).
<b>Plazos de ejecución</b>
2023–2027
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

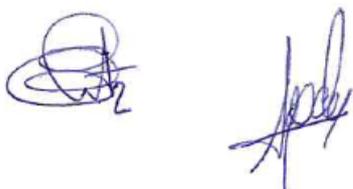
Área de actuación: Clasificación profesional (A4)

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



<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>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guía o manual elaborado.</li> <li>✓ Nº de promociones internas desagregadas por sexos.</li> </ul>	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<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>	
2023–2025	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A5)

<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.	Realización de acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.
<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>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos.</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>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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

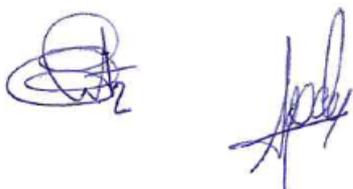
Área de actuación: Formación (A6)	
<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Medida 3.2</b>
<p>Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.</p>	<p>Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

<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>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<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>
2023-2024
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Retribuciones (A7)	
<b>Objetivo Específico 4</b>	<b>Medida 4.1</b>

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"



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>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>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<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>	
2023-2027	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A8)	
<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>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>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>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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

**Plazos de ejecución**

2025-2026

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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A9)

**Objetivo Específico 5**

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.

**Medida 5.2**

Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas, como por ejemplo un buzón virtual o físico, que la plantilla de personal de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.

**Descripción de la medida**

Instaurar la vía de comunicación más adecuada y práctica, como por ejemplo un buzón digital o físico en la entidad, para recoger las propuestas de la plantilla en materia de conciliación laboral, familiar y personal.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Vía de comunicación más utilizada por la plantilla.
- ✓ N.º de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
- ✓ Informe que recoja las sugerencias y propuestas.

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas.</p> <p>Presupuesto: recursos propios.</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2023
<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 de la vida personal, familiar y laboral (A10)	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.3</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.	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"




<b>Descripción de la medida</b>
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.
<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de publicaciones de la guía y registro de las acciones divulgativas</li> <li>✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión.</li> </ul>
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2023
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A11)	
<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.	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.
<b>Descripción de la medida</b>	
Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<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>	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<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>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

<b>Plazos de ejecución</b>
2023-2027
<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 de la vida personal, familiar y laboral (A12)	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.5</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>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de formaciones realizadas.</li> <li>✓ N° de horas de formación.</li> </ul>	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

<b>100%</b>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables designadas por la entidad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2023-2027
<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 (A13)	
<b>Objetivo Específico 6</b>	<b>Medida 6.1</b>
<p>Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propia que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.</p>	<p>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.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.</p>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

<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>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<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>
2023
<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 (A14)	
<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	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	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>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de documentos revisados</li> <li>✓ N° de imágenes revisadas</li> </ul>	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<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	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

<b>Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A15)</b>	
<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>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>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
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.	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).
<b>Plazos de ejecución</b>
2024-2027
<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 (A16)	
<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.	Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad en el protocolo y adaptarlo también a las personas residentes de la residencia.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad en el protocolo y adaptarlo también a las personas residentes de la residencia.	
<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>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"




<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>
2023-2024
<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 (A17)	
<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.	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

<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>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 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>	
2023-2024	
<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 (A18)	
<b>Objetivo Específico 7</b>	<b>Medida 7.3</b>

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"




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>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>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>La publicidad e información se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2023-2024	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A19)	
<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>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>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.	
Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

<b>Plazos de ejecución</b>
2026-2027
<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 (A20)	
<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>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
<b>100%</b>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>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.</p> <p>Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2026-2027
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Salud laboral (A21)	
<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>	
<p>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.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

<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>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<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€.
2023-2027
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.000€
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	1.300€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	600€
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7.600€</b>

**Presupuesto por área:**

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”





## 7. *APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO*

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

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

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 cuándo se constituirá la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

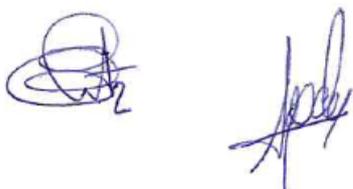
Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

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

## 8. *EVALUACIÓN Y REVISIÓN*

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del I PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

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

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

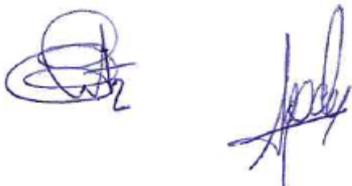
La evaluación se fija en las siguientes fechas:

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

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

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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

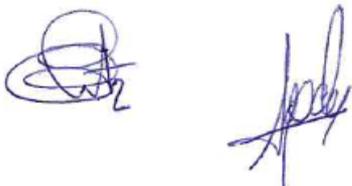
En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:

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

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

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

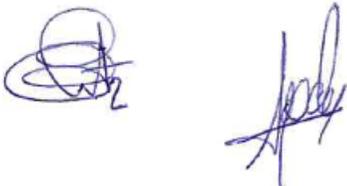


## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

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

CRONOGRAMA	N.º Acción	2023	2024	2025	2026	2027
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
	A3 - 1.3					
2. Clasificación profesional	A4 - 2.1					
3. Formación	A5 - 3.1					
	A6 - 3.2					
4. Retribuciones	A7 - 4.1					
	A8 - 5.1					

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



<b>5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>	<b>A9 - 5.2</b>					
	<b>A10- 5.3</b>					
	<b>A11 - 5.4</b>					
	<b>A12 - 5.5</b>					
<b>6. Comunicación inclusiva y no sexista</b>	<b>A13 - 6.1</b>					
	<b>A14 - 6.2</b>					
	<b>A15 - 6.3</b>					
<b>7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>	<b>A16 - 7.1</b>					
	<b>A17 - 7.2</b>					
	<b>A18 - 7.3</b>					
<b>8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género</b>	<b>A19 - 8.1</b>					
	<b>A20 - 8.2</b>					

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”




9. Salud laboral	A21 - 9.1					
------------------	-----------	--	--	--	--	--

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



## 10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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”.

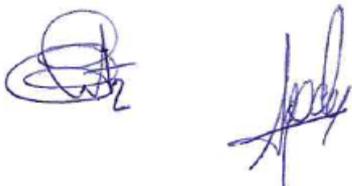
Así pues, en referencia a lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria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

En este sentido, durante el primer trimestre de la vigencia del I Plan de Igualdad, se constituirá la comisión de seguimiento, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo IV**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual, será aprobado en la primera reunión de constitución de la comisión de igualdad.

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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

**Fdo.: Mari Carmen Garcia Ortiz.**  
**Directora de la entidad.**

**Fdo.: M<sup>a</sup> Angeles Peñalver**  
**Valenzuela. Representante**  
**Legal de las Personas**  
**Trabajadoras. Sindicato USO.**



## **12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD**

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

**Fdo.: Mari Carmen Garcia Ortiz.**  
**Directora de la entidad.**

**Fdo.: M<sup>a</sup> Angeles Peñalver**  
**Valenzuela. Representante**  
**Legal de las Personas**  
**Trabajadoras. Sindicato USO.**



Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"



# ANEXOS

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



## ANEXO I: ACTA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADOR

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

Reunidas, siendo las 10 horas, de forma telemática, las personas abajo indicadas,

De una parte, la representación de la empresa:

- **Dña. Mari Carmen Garcia Ortiz. Directora de la entidad.**

De otra parte, la representación de la plantilla por medio del sindicato USO:

- **Dña. Mª Angeles Peñalver Valenzuela. Auxiliar de Enfermería.**

#### EXPONEN

Que con fecha 24 de febrero de 2023, la representación de la empresa Mari Carmen Garcia Ortiz, Directora de la entidad y, la representación de las personas trabajadoras, por medio del sindicato USO Mª Angeles Peñalver Valenzuela, como sindicato más representativo y sindicato representativo 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 I Plan de Igualdad de la empresa ACIFAD 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 Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

#### ACUERDAN

1

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"



## 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:

- **Dña. Mari Carmen Garcia Ortiz. Directora de la entidad.**

De otra parte, la representación de la plantilla por medio del sindicato USO:

- **Dña. Mª Angeles Peñalver Valenzuela. Auxiliar de Enfermería.**

### 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.

2

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



### 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 ACIFAD 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 **M<sup>a</sup> Angeles Peñalver Valenzuela**: [angelesesmia@gmail.com](mailto:angelesesmia@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

3

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



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 10:30 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.



Fdo.: **Dña. M<sup>a</sup> Angeles Peñalver Valenzuela.**  
Representante sindical de la plantilla  
Trabajadora. Sindicato USO. Auxiliar  
De Enfermería.



Fdo.: **Dña. Mari Carmen Garcia  
Ortiz.** Directora de la entidad.  
Representante de la entidad.



## ANEXO II: ACTA PRESENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO Y LAS MEDIDAS DEL PIO

	
<h3>ACTA N.º 2 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA</h3>	
ACTA nº 2	Fecha: 10 de marzo de 2023 Hora: 10:00 h Lugar: En Cieza, Murcia
Asistentes:	- Mari Carmen García Ortiz. Directora de la entidad. - Mª Angeles Peñalver Valenzuela. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato USO.
Orden del día:	
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.	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<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 1 de constitución de la Comisión Negociadora).	
<u>Punto 2: Revisión y aprobación del diagnóstico del I PIO de la entidad.</u> Se aprueba por todas las partes el diagnóstico del I 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)	
<u>Punto 3: Revisión y aprobación de las medidas del I PIO de la entidad.</u> Se aprueban las medidas y acciones de mejora debatidas	
<u>Punto 4: Informaciones, ruegos y preguntas</u>	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"





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

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11 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.



Fdo.: Dña. M<sup>a</sup> Angeles Peñalver Valenzuela  
Representante sindical de la plantilla  
Trabajadora por medio del sindicato USO.



Fdo.: Dña. Mari Carmen Garcia Ortiz.  
Representante de la entidad.





REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN		
ACTA nº 2	Fecha: 10 de marzo de 2023	
Nombre y Apellidos	DNI	Firma
Mari Carmen Garcia Ortiz	34835297A	
Mª Angeles Peñalver Valenzuela	77524346-V	

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



## ANEXO III: FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PIO

### *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	

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

Grado de ejecución	Ejecutada:	En ejecución:	Pendiente:
--------------------	------------	---------------	------------

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



## ANEXO IV: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIO

ANEXO IV: Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

### CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En Cieza, Murcia, a 17 de marzo de 2023

#### SE REUNEN

De una parte y en representación de la entidad:

- Mari Carmen Garcia Ortiz, con DNI 34835297<sup>a</sup>, Directora de la entidad.

De otra parte y en representación del personal que trabaja en la entidad:

- M<sup>a</sup> Angeles Peñalver Valenzuela, con DNI, 77524346-V Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato USO. Auxiliar de Enfermería.

#### 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 comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad en la organización.

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"



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 promocionar la igualdad de oportunidades en ACIFAD 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 Seguimiento y Evaluación del Plan 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 Seguimiento y Evaluación del Plan 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.

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



### Tercero. – Normas de Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan 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 Seguimiento y Evaluación del Plan 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 Seguimiento y Evaluación del Plan 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 Seguimiento y Evaluación del Plan 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.

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



Las personas que actualmente componen esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad son:

Por la empresa:

- Mari Carmen García Ortiz, con DNI 34835297A, Directora de la entidad.

Por el personal:

M<sup>a</sup> Angeles Peñalver Valenzuela, con DNI 77524346-V, Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato USO. Auxiliar de Enfermería.

Y, en prueba de ello, se firma el presente documento, en Cieza, Murcia, a 17 de marzo de 2023.

(NOMBRE COMPLETO)  
ACIFAD

  
Foto: M<sup>o</sup> Carmen García Ortiz

  
Foto: M<sup>o</sup> Angeles Peñalver Valenzuela

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”


## ANEXO V: ACTA APROBACIÓN DEL I PIO Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIO

	
<h3>ACTA N.º 3 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA</h3>	
ACTA nº 3	Fecha: 17 de marzo de 2023 Hora: 10:00 h Lugar: En Cieza, Murcia
Asistentes:	- Mari Carmen García Ortiz. Directora de la entidad. - M <sup>a</sup> Angeles Peñalver Valenzuela. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato USO.
Orden del día:	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del I PIO de la entidad	
3. Aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad	
4. Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del I PIO	
5. Informaciones, ruegos y preguntas	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<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 I PIO de la entidad</u> No existen dudas y todas las personas están de acuerdo con el documento elaborado correspondiente al I PIO de la entidad.	
<u>Punto 3: Aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad.</u> Se acuerda la conformidad del documento final del I PIO de la entidad procediéndose a tramitar su firma por parte de la comisión negociadora y su posterior presentación en REGCON.	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"





**Punto 4: Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del I PIO**

Todas las partes aceptan el documento entregado borrador de constitución de la comisión de igualdad.

**Punto 5: Informaciones, ruegos y preguntas**

No hay nada que añadir en este punto.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:30 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.

Fdo.: Dña. M<sup>o</sup> Angeles Peñalver Valenzuela  
Representante sindical de la plantilla  
Trabajadora por medio del sindicato USO.

Fdo.: Dña. Mari Carmen García Ortiz.  
Representante de la entidad.




REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN		
ACTA nº 3	Fecha: 17 de marzo de 2023	
Nombre y Apellidos	DNI	Firma
Mari Carmen Garcia Ortiz	34835297A	
Mª Angeles Peñalver Valenzuela	77524346-V	

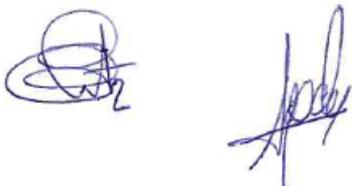
Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



## ANEXO VI: ACTA DELEGACIÓN DE LA FIRMA PARA LA PRESENTACIÓN EN REGCON

	
<h3>ACTA DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA</h3>	
ACTA nº 4	Fecha: 17 de marzo de 2023 Hora: 10:30 h Lugar: En Cieza, Murcia
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mari Carmen Garcia Ortiz. Directora de la entidad.</li><li>- Mª Angeles Peñalver Valenzuela. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato USO.</li><li>- Filomena Villa Fernández. Presidenta de la entidad.</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>	
<p>Se acuerda, por unanimidad de las partes intervinientes en la Comisión Negociadora para el I Plan de Igualdad de ACIFAD, delegar en la persona de Dña. Filomena Villa Fernández, como Presidenta de la entidad, la firma para poder solicitar la inscripción del mencionado I Plan de Igualdad en REGCON cumpliendo así con los pertinentes trámites legalmente establecidos.</p> <p>Y no habiendo más asuntos a tratar, siendo las 11 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.</p>	
Fdo.: Dña. Mª Angeles Peñalver Valenzuela Representante sindical de la plantilla Trabajadora por medio del sindicato USO.	Fdo.: Dña. Mari Carmen Garcia Ortiz. Representante de la entidad.
	

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"





REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN		
ACTA nº 4	Fecha: 17 de marzo de 2023	
Nombre y Apellidos	DNI	Firma
Mari Carmen Garcia Ortiz	34835297A	
Mª Angeles Peñalver Valenzuela	77524346-V	
Filomena Villa Fernández	27441903M	

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



## BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- 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

Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”

