

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

*Mayo 2023 -*

*Mayo 2027*

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



asociación  
**SALUD MENTAL  
NOROESTE**  
afemnor



*entidad  
colaboradora:*



**Indice**  
Formación  
Consultoría

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



## Índice

1.	<b>PRESENTACIÓN</b>	3
2.	<b>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	3
3.	<b>AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b>	4
4.	<b>INFORME DE DIAGNÓSTICO</b>	4
4.1	Metodología de Investigación	4
4.2.	Áreas de diagnóstico	6
4.3.	Información básica de la empresa	7
4.4.	Organigrama	8
4.5.	Resultados del informe diagnóstico	9
4.5.1.	Análisis cuantitativo de la plantilla	9
4.5.2.	Auditoría Retributiva	23
4.5.2.	Análisis de igualdad por materias	38
4.5.4	Conclusiones del diagnóstico	61
5.	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	65
5.1	Justificación jurídica	66
5.2	Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad	67
6.	<b>MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	69
7.	<b>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	97
8.	<b>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b>	98
9.	<b>CALENDARIO DE ACTUACIONES</b>	100
11.	<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b>	101
12.	<b>FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	102
	<b>ANEXOS</b>	103
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	121

## 1. PRESENTACIÓN

**AFEMNOR Salud Mental Noroeste** se formaliza en 2005 como una iniciativa que parte principalmente de un grupo de familiares, personas con problemas de Salud Mental y profesionales que tienen clara la necesidad de mejorar y potenciar la creación de recursos socio-sanitarios que favorezcan la **completa integración** de la persona en su contexto, su autonomía y consecuente libertad individual.

Formamos parte del equipo base de Coordinación del Noroeste, manteniendo contacto frecuente y periódico con el Centro de Salud Mental de Caravaca de la Cruz y los distintos recursos asistenciales de la comarca.

AFEMNOR es una de las doce asociaciones que conforman la federación SALUD MENTAL región de Murcia que a su vez pertenece a SALUD MENTAL ESPAÑA, a la Federación Europea de personas con problemas de Salud Mental EUFAMI y al CERMI.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de AFEMNOR 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 20 de abril 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 18 de mayo de 2023.

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



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

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

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

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde **mayo de 2023 hasta mayo 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:

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



- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde 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 febrero a abril de 2023.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

## 4.2. Áreas de diagnóstico

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

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

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





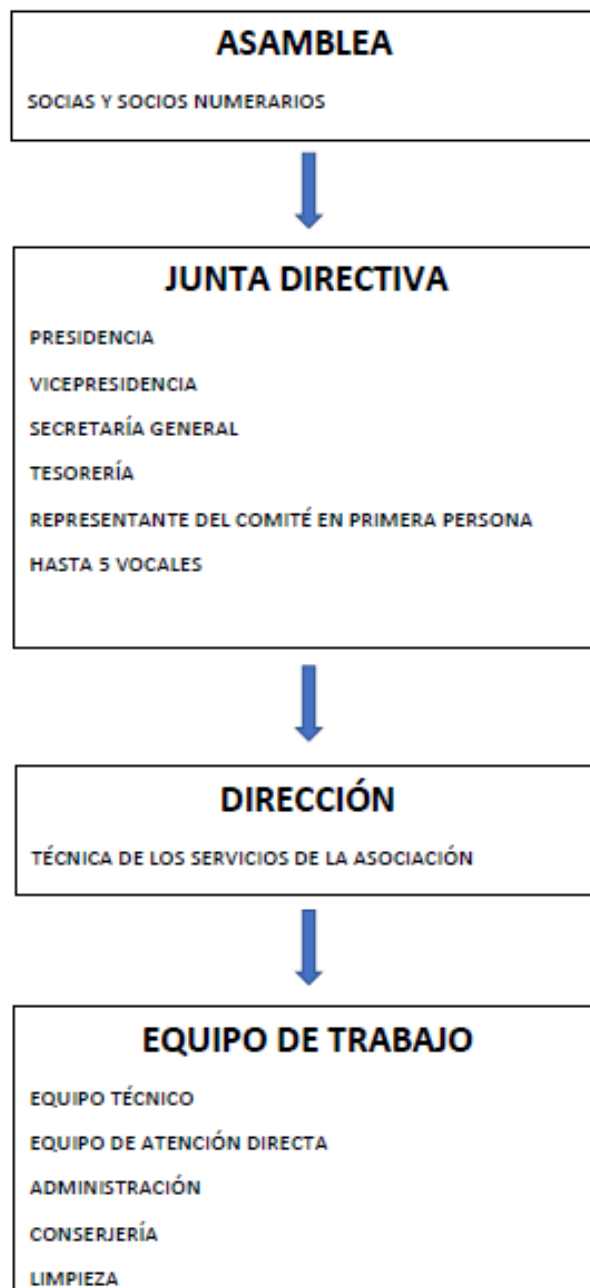

### 4.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SALUD MENTAL NOROESTE-AFEMNOR					
NIF	G73416794					
Domicilio social	C./ PÉREZ VILLANUEVA Nº49, CP: 30430. CEHEGÍN					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ANIMO DE LUCRO					
Año de constitución	2005					
Responsable de la Entidad						
Nombre	MARTÍN GARCÍA ROMERA					
Cargo	REPRESENTANTE LEGAL.					
Telf.	968700966-695673043					
e-mail	Afemnor2006@afemnor.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MARÍA TORRECILLA HERNÁNDEZ					
Cargo	DIRECTORA					
Telf.	968700966-695673043					
e-mail	afemnor@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	OTRAS ACTIVIDADES SANITARIAS					
CNAE	8690					
Descripción de la actividad	SERVICIO DE CENTRO DE DÍA Y PROGRAMA OCUPACIONAL.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	El contexto geográfico de intervención de todas las acciones acometidas por AFEMNOR alcanza las poblaciones de Cehegín, Caravaca de la Cruz, Moratalla, Calasparra, Bullas, Mula y Pliego.					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL (MAYO 2022)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	9	Hombres	7	Total	16
Centros de trabajo	C./ PÉREZ VILLANUEVA Nº49, CEHEGÍN. CP:30430.					
Facturación anual de 2020 (€)	504.135,36					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
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

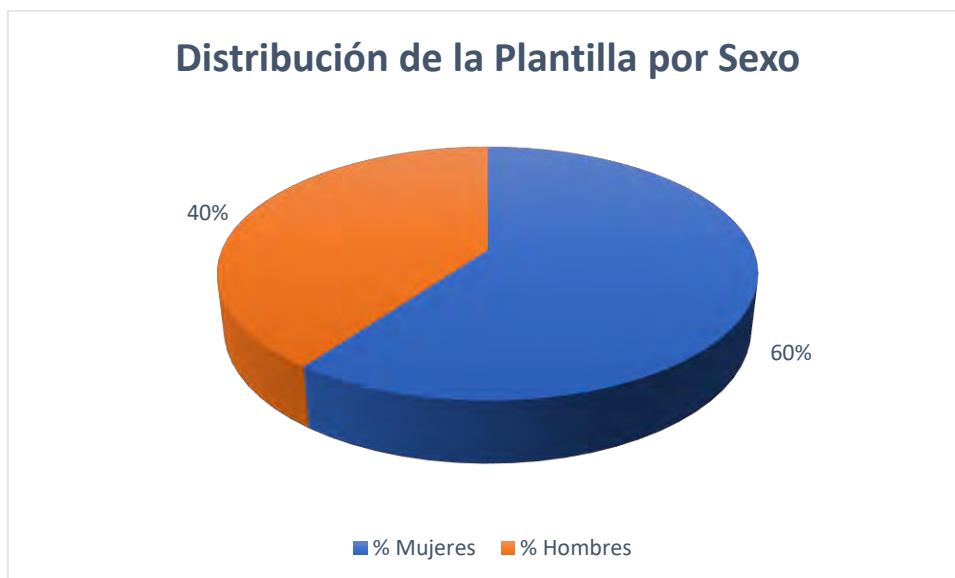
A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

### 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 20 personas: 12 mujeres (60%) y 8 hombres (40%).



Como podemos observar, la plantilla está equilibrada, aunque por poco feminizada y, por tanto, la representatividad está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

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

De este modo, no existe un desequilibrio en la plantilla, 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 las personas con problemas de salud mental, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones. Aunque la plantilla se encuentra equilibrada, por poco estaría feminizada, ya que está formada en su mayoría por mujeres. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género contruidos 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. No obstante, en este caso hay un poco más de equilibrio.

### ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

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

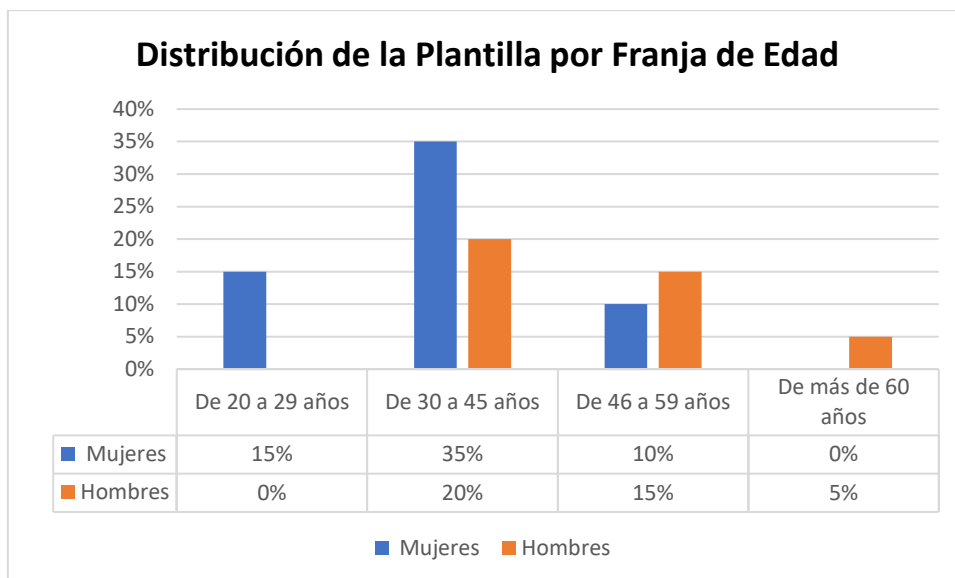
### ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

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

Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 29 años	3	0	3
De 30 a 45 años	7	4	11
De 46 a 59 años	2	3	5
De más de 60 años	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

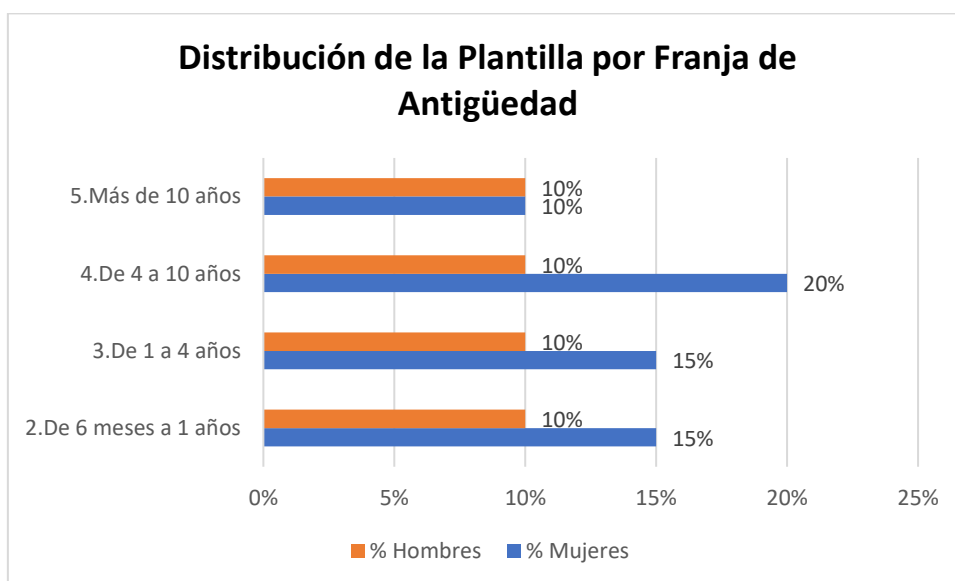
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"





Los grupos de edad donde más personal se concentra es la franja de 30 a 45 años, con un 35% de mujeres y un 20% de hombres del total de la plantilla, 7 mujeres y 4 hombres. Después nos encontramos en la franja de 46 a 59 años, con un 10% de mujeres y un 15% de hombres, 2 mujeres y 3 hombres. A continuación, encontramos la franja de edad de 20 a 29, con sólo un 15% 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.

## ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA



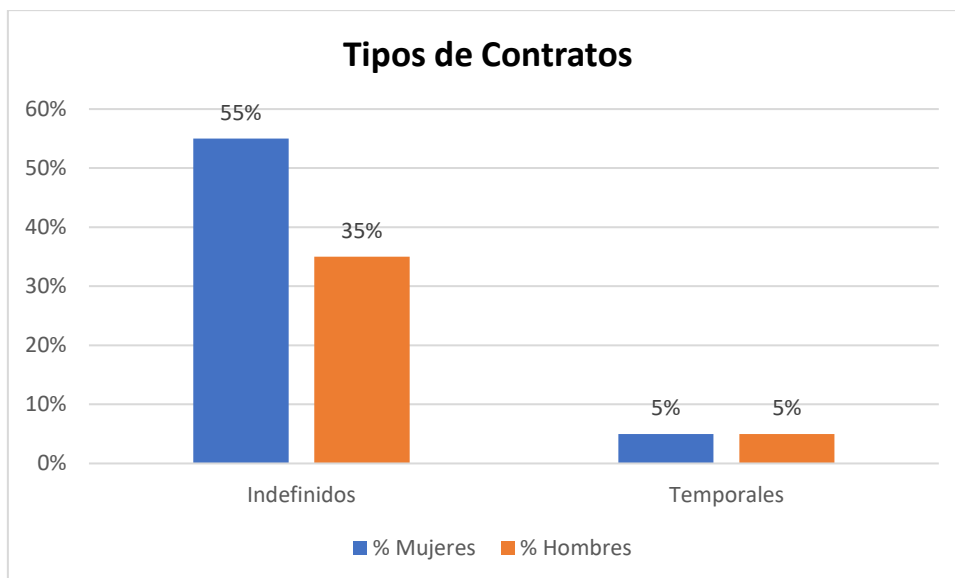
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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 4 a 10 años, formada por un 20% de mujeres y un 10% de hombres, por 4 mujeres y 2 hombres. A continuación, las franjas con mayor número de personas son, la de más de 6 meses a 1 año y la de 1 a 4 años, compuestas por un 10% de mujeres y un 15% de hombres, por 2 mujeres y 3 hombre en cada una. Seguidamente, la franja con mayor número de personas es, la de más de 10 años, formada por 2 mujeres y 2 hombres.

### TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	11	7	18
Temporales	1	1	2
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, un 5% de mujeres y un 5% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos temporales (1 mujer y 1 hombre). En cuanto al personal indefinido, hay un 55% mujeres y un 35% hombres del total de la plantilla (11 mujeres y 7 hombres). Como hemos comentado en los anteriores apartados, no puede haber paridad en las cifras porque la plantilla está casi feminizada. Podemos observar, respecto a los contratos indefinidos no hay un equilibrio según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo). En cuanto a los contratos temporales si que hay un equilibrio encontrando a 1 mujer y a 1 hombre.

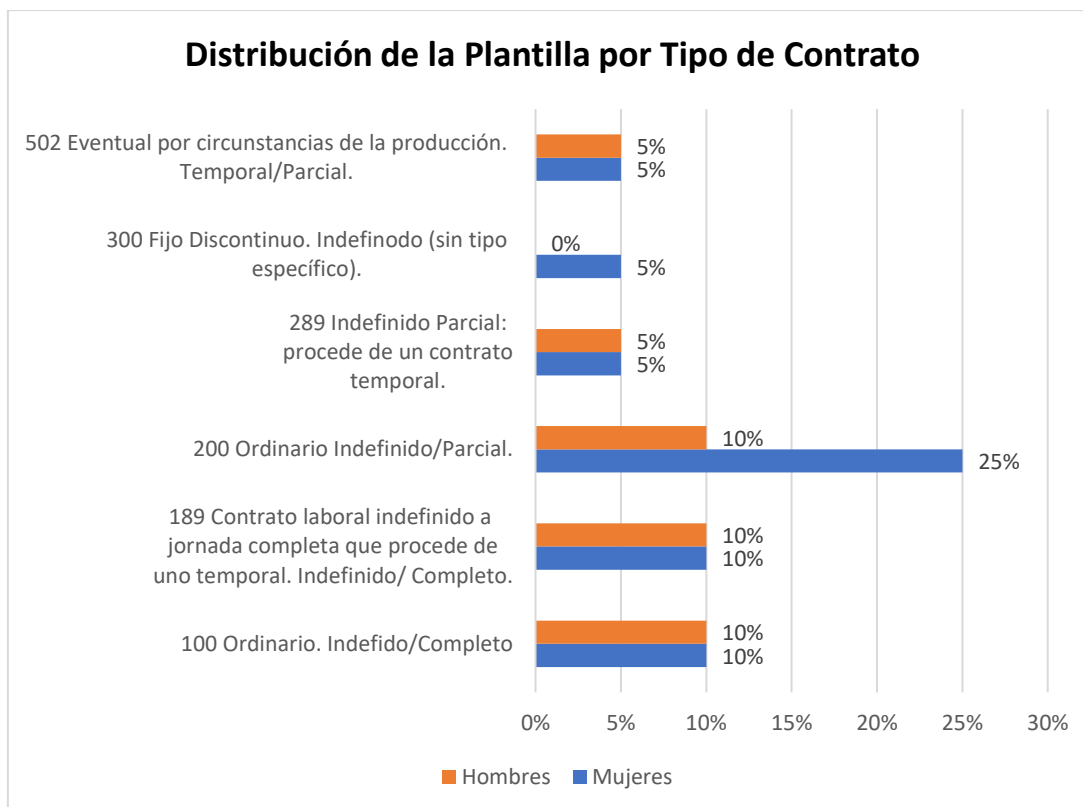


A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
<b>100 Ordinario. Indefinido/Completo</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>189 Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal. Indefinido/Completo.</b>	2	2	4
<b>200 Ordinario Indefinido/Parcial.</b>	5	2	7
<b>289 Indefinido Parcial: procede de un contrato temporal.</b>	1	1	2
<b>300 Fijo Discontinuo. indefinido (sin tipo específico).</b>	1	0	1
<b>502 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Parcial.</b>	1	1	2
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

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



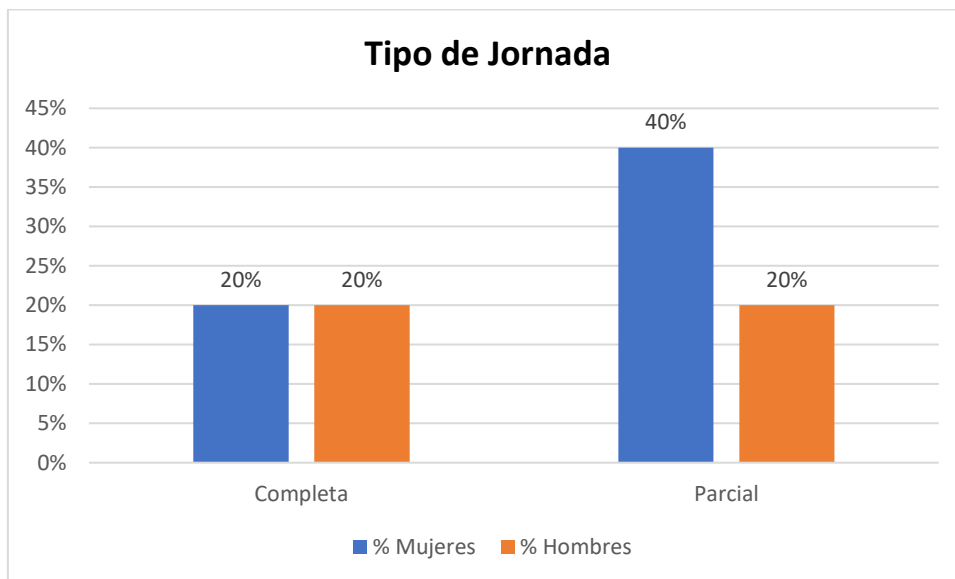
Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 200 Ordinario Indefinido/Parcial, con un 25% de mujeres y un 20% de hombres sobre el total de la plantilla, en concreto 5 mujeres y 2 hombres.

Seguidamente, los tipos de contrato con mayor número de personal son, el 100 Ordinario. Indefinido/Completo y el 189 Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal. Indefinido/ Completo, con 2 mujeres y 2 hombres en cada uno.

A continuación, con los tipos de contrato 289 Indefinido Parcial: procede de un contrato temporal, y el 502 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Parcial, con 1 mujer y 1 hombre en cada uno.

Por último, en el contrato 300 Fijo Discontinuo. indefinido (sin tipo específico), encontramos sólo a 1 mujer.

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



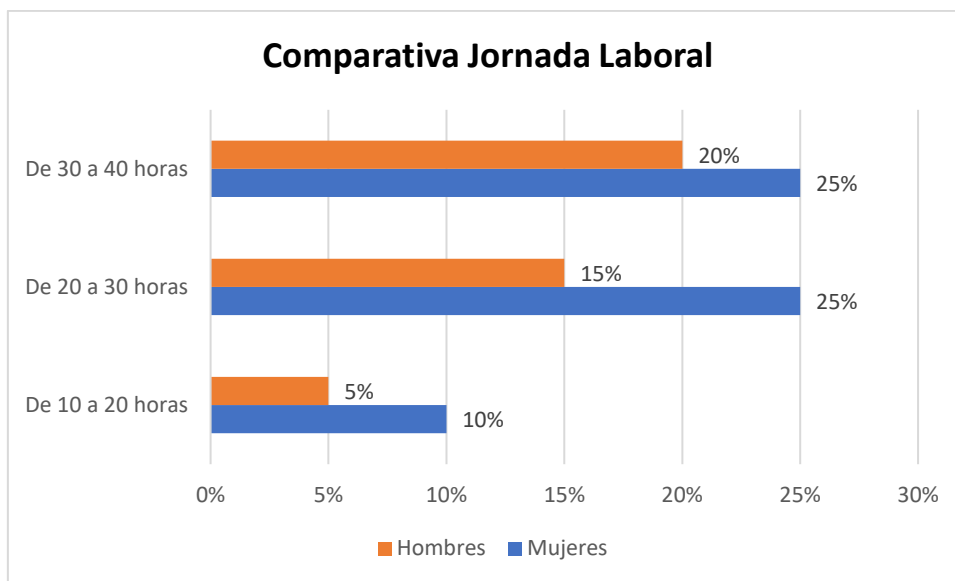
En la entidad, el 40% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 60% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, en la dedicación completa hay paridad en las cifras, habiendo un 20% de mujeres y un 20% de hombres sobre el total de la plantilla, 4 mujeres y 4 hombres. No obstante, en la dedicación parcial no hay paridad, ya que hay un 67% de mujeres y un 20% de hombres, en concreto, 8 mujeres y 4 hombres.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
De 10 a 20 horas	2	1	3
De 20 a 30 horas	5	3	8
De 30 a 40 horas	5	4	9
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</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 25% de mujeres y un 20% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 5 mujeres y por 4 hombres. La de 20 a 30 horas semanales, está formada por un 25% de mujeres y por un 15% de hombres, en concreto, por 5 mujeres y 3 hombres. Por último, en la jornada de 10 a 20 horas, está compuesta por un 10% de mujeres y por un 5% de hombres, por 2 mujeres y 1 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 parcial. No debemos olvidar que hay que tener en cuenta, si las personas que ocupan jornadas reducidas, la mayoría mujeres, son por motivos de conciliación o no, etc. Estas jornadas reducidas provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

### NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/ Grado encontrando a 6 personas, 4 mujeres y 2 hombres. Seguidamente, con Diplomatura encontramos a 3 mujeres y 1 hombre. Respecto a F.P. I / C.F. Grado Medio encontramos a 4 mujeres y 3

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

hombres. Con Bachillerato/BUP sólo a 1 hombre. Por último, con Estudios Primarios encontramos a 1 hombre.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
Estudios primarios	1	1	2
Bachillerato/BUP	0	1	1
F.P. I / C.F. Grado Medio	4	3	7
Diplomatura	3	1	4
Licenciatura / Grado	4	2	6
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

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

El nivel de estudios con mayor cantidad de personal es el de F.P. I / C.F. Grado Medio, con un total de 7 personas, 4 mujeres y 3 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 8, que la misma está formada según los datos aportados del año 2022, en primer lugar, por la Asamblea y seguidamente, por la Junta Directiva, la cual está formada por 5 mujeres y 5 hombres: Presidencia (hombre), Vicepresidencia (hombre); Secretaría (mujer), Tesorería (mujer), Representante del Comité En Primera Persona (hombre) y Vocales (3 mujeres y 2 hombres). Según los datos aportados por la entidad, los puestos de mayor responsabilidad en la Junta (Presidencia y Vicepresidencia) están conformados por figuras masculinas. Por tanto, existe segregación vertical en la Junta Directiva de la entidad.

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

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es “Auxiliar de Enfermería/Conductor/a”, ocupado por 4 mujeres y 3 hombres.

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



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

- Dirección
- Técnico/a Gestión Administrativo/a
- Conserjería
- Terapeuta Ocupacional

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

- Monitor/a Ocupacional
- Subdirección
- Responsable de Calidad

Los puestos ocupados sólo por mujeres son:

- Dirección
- Técnico/a Gestión Administrativo/a
- Monitor/a /Educador/a /Conductor/a
- Oficial 1ª Oficios
- Terapeuta Ocupacional
- Enfermería
- Trabajo Social

Los puestos ocupados sólo por hombres son:

- Monitor/a Ocupacional
- Subdirección
- Responsable de Calidad

Los puestos de composición mixta:

- Psicólogo/a. (La composición no es paritaria, ya que son 1 mujer y 2 hombres).
- Auxiliar de Enfermería/Conductor/a. (La composición es paritaria, ya que son 4 mujeres y 3 hombres).
- Cuidador/a /Auxiliar de Talleres Ocupacionales. (La composición es paritaria, ya que son 1 mujer y 1 hombre).

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



Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Dirección/ Enfermería	1	0	1
Enfermería	1	0	1
Técnico/a Gestión Administrativo/a	1	0	1
Cuidador/a /Auxiliar de Talleres Ocupacionales	1	1	2
Monitor/a Ocupacional	0	1	1
Psicólogo/a	1	1	2
Subdirección/Psicólogo/a / Responsable de Calidad	0	1	1
Trabajador/a Social	2	0	2
Auxiliar de Enfermería/Conductor/a	4	3	7
Conserjería	1	0	1
Terapeuta Ocupacional	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

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 problemas de salud mental, es decir, al sector servicios y los cuidados de personas dependientes. Por tanto, aunque haya un equilibrio en la entidad, se trata de un sector muy feminizado, donde encontramos segregación horizontal, donde se suelen concentrar 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
Dirección/ Enfermería	1	0	1
Licenciatura o Grado			
Enfermería	1	0	1
Licenciatura o Grado			

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




<b>Técnico/a Gestión Administrativo/a</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Diplomatura			
<b>Cuidador/a /Auxiliar de Talleres Ocupacionales</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Bachillerato			
<b>Monitor/a Ocupacional</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Estudios Primarios			
<b>Psicólogo/a</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Licenciatura o Grado en Psicología			
<b>Subdirección/Psicólogo/a /Responsable de Calidad</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura o Grado en Psicología			
<b>Trabajador/a Social</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Licenciatura o Grado en Trabajo Social			
<b>Auxiliar de Enfermería/Conductor/a</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio			
<b>Conserjería</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Estudios Primarios			
<b>Terapeuta Ocupacional</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Diplomatura			
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

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

### *DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES*

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

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

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




Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Dirección/ Enfermería	1	0	1 hijo/a
Enfermería	1	0	
Técnico/a Gestión Administrativo/a	1	0	1 hijo/a
Cuidador/a /Auxiliar de Talleres Ocupacionales	1	1	1 mujer 1 hijo/a
Monitor/a Ocupacional	0	1	
Psicólogo/a	1	1	1 mujer 2 hijos/as
Subdirección/Psicólogo/a /Responsable de Calidad	0	1	
Trabajador/a Social	2	0	
Auxiliar de Enfermería/Conductor/a	4	3	1 mujer 1 hijo/a / 1 mujer 2 hijos/as
Conserjería	1	0	
Terapeuta Ocupacional	0	1	1 hijo/a
Total general	12	8	20 personas en plantilla
Total plantilla con hijos/as menores de 12 años	6	1	7
N.º Total de hijos/as menores	8 hijos/as	1 hijos/as	9 hijos/as

Como podemos observar, sólo un total de 7 personas, 6 mujeres y 1 hombre de la plantilla, tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo.

Casi el total de las personas que tienen hijos/as menores de 12 años, tienen entre 30 y 45 años, siendo personal en su mayoría de mediana edad de la plantilla, coincidiendo con que la franja de edad donde se aglutina más personal es también en la de 30 a 45 años. El resto de plantilla dentro de esta franja no tiene hijos/as menores de 12 años, puede que tengan descendientes mayores de 12 años o no tengan. El personal más joven de la plantilla, que tiene entre 20 a 29 años, no tiene hijos/as menores de 12 años, pero puede que con el transcurso del tiempo se vayan igualando las responsabilidades familiares.

Según los datos aportados por la entidad, únicamente una mujer tiene 1 hijo/a con diversidad funcional. El resto de la plantilla no tiene hijos/as con diversidad funcional o, 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.

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



## EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

En 2017, se produjo sólo la incorporación de 1 mujer en la empresa. En 2018, se produjeron 2 incorporaciones, en concreto, a 1 mujer y 1 hombre. En 2019, se produjo únicamente la incorporación de 1 mujer. En 2020, no se produjeron incorporaciones. En 2021, se produjeron 5 incorporaciones, a 3 mujeres y 2 hombres. Finalmente, en 2022, se produjeron 5 incorporaciones también en la plantilla de la entidad, 5 mujeres y 2 hombres.

Incorporaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2017	1	0	1
2018	1	1	2
2019	1	0	1
2020	0	0	0
2021	3	2	5
2022	3	2	5
<b>Total general</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>

En cuanto a la finalización de contrato o baja en la entidad, se han producido en 3 personas (2 mujeres y 1 hombre) 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 temporal	1	1	2
Interrupción actividad fijo discontinuo	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</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.

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





#### 4.5.2. Auditoría Retributiva

### INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2022

#### 1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

<b>Razón social y NIF</b>	<b>Afemnor G73416794</b>
<b>Sector/Actividad</b>	
<b>Plantilla (nº hombres y mujeres)</b>	<b>20 personas:</b> - 12 mujeres - 8 hombres
<b>Convenio Colectivo de aplicación</b>	<b>XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.</b>
<b>Vigencia</b>	<b>La misma que el Plan de igualdad.</b>
<b>Fecha informe</b>	<b>Abril 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

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



para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

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

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

### 3. OBJETIVOS

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

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

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



#### 4. FASES Y METODOLOGÍA

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

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

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

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de Afemnor, sitas en C/ PÉREZ VILLANUEVA, 49. CASA DE LA TERCIA, N°4, Cehegin (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.

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



Entre dicha información consta:

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

Asimismo, se incluye:

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

## 6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: Asociación sin ánimo de lucro que tiene como fin favorecer la completa integración de las personas con problemas de salud mental, en su contexto, su autonomía y su consecuente libertad individual.
- 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 20 personas, estando distribuida en 12 mujeres (60%) y 8 hombres (40%), encontrando un equilibrio óptimo de 60% -40% de representatividad, aunque la plantilla está casi 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 a la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental, 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 -5,13% y una mediana de -8.35%, 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 8 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/Conductor/a
- Psicólogo/a
- Cuidador/a /Auxiliar de Talleres Ocupacionales

Los puestos de Auxiliar de Enfermería/Conductor/a y Psicólogo/a son los únicos que cuentan con una composición mixta, estando conformados, el primero por 4 mujer y por 3 hombres, y el segundo por 1 mujer y 2 hombres.

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.

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	CONSERJERÍA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Conserjería	Conserjería	Afemnor	Dirección
2	AUXILIAR DE ENFERMERÍA/ CONDUCTOR/A	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Salud	Salud	Afemnor	Dirección
3	CUIDADOR/A /AUXILIAR DE TALLERES OCUPACIONALES	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	salud/Social	salud/Social	Afemnor	Dirección
4	DIRECCIÓN	XV Convenio colectivo general	Dirección	Dirección	Afemnor	Dirección

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





		de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.				
5	ENFERMERÍA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Salud	Salud	Afemnor	Dirección
6	MONITOR/A OCUPACIONAL	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Social	Social	Afemnor	Dirección
7	PSICOLOGÍA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Salud/Social	Salud/Social	Afemnor	Dirección
8	RESPONSABLE DE CALIDAD	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a	Calidad	Calidad	Afemnor	Dirección

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




		personas con discapacidad.				
9	TERAPEUTA OCUPACIONAL	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Social	Social	Afemnor	Dirección
10	TRABAJO SOCIAL	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Social	Social	Afemnor	Dirección
11	TÉCNICO/A DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Administración	Administración	Afemnor	Dirección
12	SUBDIRECCIÓN	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Subdirección	Subdirección	Afemnor	Dirección

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




El puesto de Dirección, el cual es el de mayor responsabilidad, está ocupado por una mujer. Además, ocupa un puesto de enfermería también.

El puesto de Subdirección, Psicólogo/a y Responsable de Calidad, lo ocupa una misma persona, un hombre.

El puesto de Cuidador/a Auxiliar de Talleres Ocupacionales, está ocupado por una mujer y un hombre, que según las necesidades de las personas usuarias desempeñan funciones de Auxiliar de Enfermería o de apoyo en los talleres ocupacionales.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIRECCIÓN(628)
	ENFERMERÍA(589)
	PSICOLOGÍA(592)
	TRABAJO SOCIAL(570)
Agrupación 6	TERAPEUTA OCUPACIONAL(507)
	SUBDIRECCIÓN(519)
Agrupación 5	CONSERJERÍA(413)
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA/ CONDUCTOR/A(495)
	CUIDADOR/A /AUXILIAR DE TALLERES OCUPACIONALES(471)
	MONITOR/A OCUPACIONAL(451)
	RESPONSABLE DE CALIDAD(488)
	TÉCNICO/A DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA(434)

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

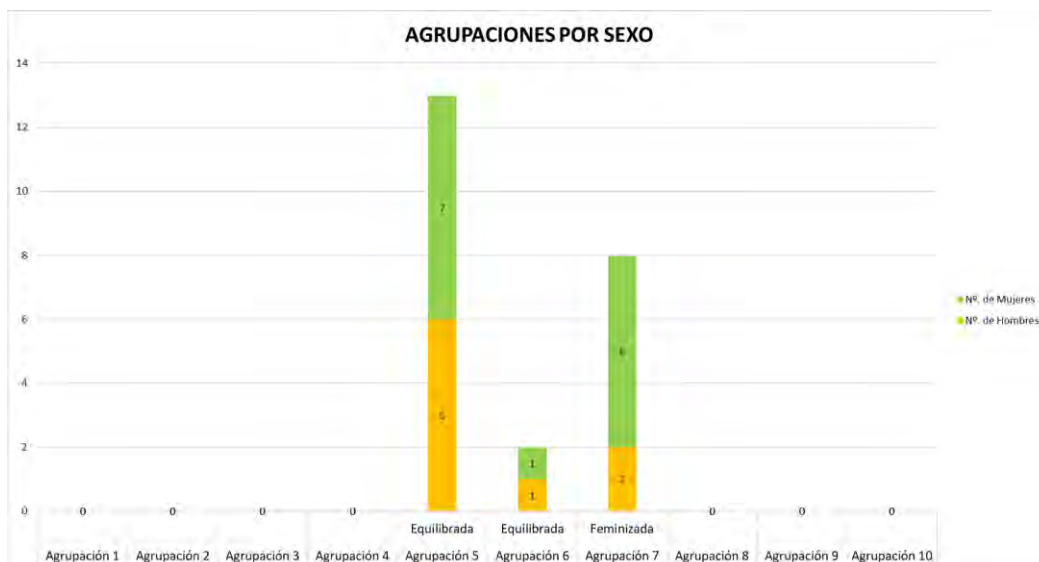
- **Agrupación 7:** formada por las personas que ocupan el cargo de Dirección, ocupado por una mujer, el puesto Trabajador/a Social, asumido por 2 mujeres, el puesto de Psicólogo/a ocupado por 1 mujer y 2 hombres y, por el puesto de Enfermería, ocupado por 2 mujeres, una de ellas asume el cargo de Dirección como hemos comentado anteriormente.
- **Agrupación 6:** formada por los puestos de Subdirección, asumido por un hombre que ocupa también los puestos de Psicólogo/a y Responsable de Calidad, y por el puesto de Terapeuta Ocupacional, ocupado por 1 hombre.
- **Agrupación 5:** formada por los puestos de Conserjería, ocupado por 1 mujer, el puesto de Auxiliar de Enfermería, ocupado por 4 mujeres y 3 hombres, el puesto de Monitor Ocupacional, ocupador por 1 hombre, el puesto de Cuidador/a / Auxiliar de Talleres Ocupacionales, ocupado por 1 mujer y por 1 hombre, el Financiado por el “Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro”



puesto de Responsable de Calidad, ocupado por la misma persona que asume los puestos Subdirección y Psicólogo, ocupados por 1 hombre, y por el puesto de Técnico/a de Gestión Administrativa, ocupado por 1 mujer.

Los puestos de Subdirección, Responsable de Calidad, Monitor Ocupacional y Terapeuta Ocupacional están masculinizados al estar integrados por un único hombre. El resto de la plantilla está formada por mujeres, ocupan los diferentes puestos que conforman la entidad y que por tal motivo están feminizados, menos los puestos de Psicólogo/a, Auxiliar de Enfermería, y Cuidador/a / Auxiliar de Talleres Ocupacionales, estos dos últimos están equilibrados al estar formados, el primero por 4 mujeres y 1 hombre y el segundo, por 1 hombre y 1 mujer.





Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
CONSERJERÍA	1		Feminizada
AUXILIAR DE ENFERMERÍA/ CONDUCTOR/A	4	3	Equilibrada
CUIDADOR/A /AUXILIAR DE TALLERES OCUPACIONALES	1	1	Equilibrada
DIRECCIÓN	1		Feminizada
ENFERMERÍA	2		Feminizada
MONITOR/A OCUPACIONAL		1	Masculinizada
PSICOLOGÍA	1	2	Masculinizada
RESPONSABLE DE CALIDAD		1	Masculinizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL		1	Masculinizada
TRABAJO SOCIAL	2		Feminizada
TÉCNICO/A DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1		Feminizada
SUBDIRECCIÓN	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 Dirección de la entidad está ocupado por una mujer. No obstante, existe mayor responsabilidad de los hombres dentro de la Junta Directiva, donde los cargos de mayor responsabilidad, Presidencia y Vicepresidencia están ocupados por hombres.

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

## B) Condiciones Educativas.

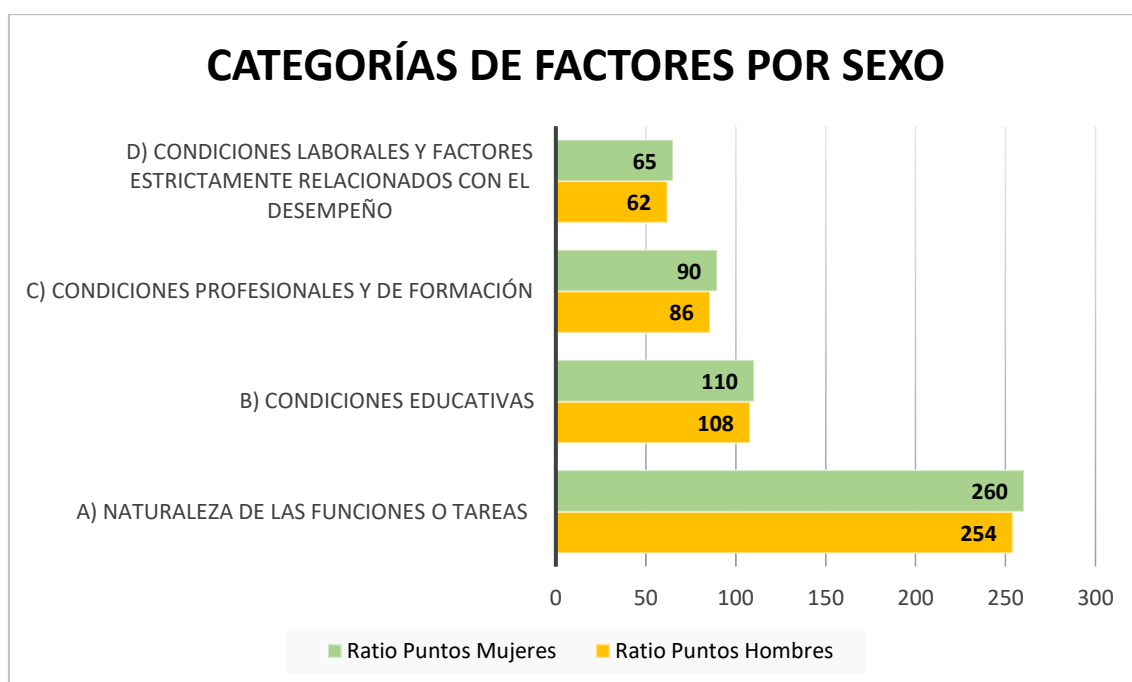
A nivel de condiciones educativas los datos están totalmente equipados entre ambos sexos.

## 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 Dirección, Subdirección, Psicólogo/a, Trabajador/a Social, Responsable de Calidad, Terapeuta Ocupacional, Técnico/a de Gestión Administrativo/a y Enfermería, cuentan con Licenciatura, Diplomatura o Grado. Los puestos de Auxiliar de Enfermería y Cuidador/a / Auxiliar de Talleres Ocupacionales cuentan con un grado medio o superior de formación profesional. Por último, los puestos de Conserjería y Monitor Ocupacional de Limpiador/a cuentan con Estudios Primarios.

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

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



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

*[Handwritten signatures]*

## 8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

### A) Visión general

La brecha salarial general de la empresa es de una media de -5,13% y una mediana de -8,35% 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 8 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 20 personas de la plantilla, 12 de ellas son mujeres y solo 8 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.

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





## 10. REGISTRO RETRIBUTIVO

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

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

### Análisis de las diferencias retributivas:

La brecha salarial general de la empresa es de una media de -5.13% y una mediana de -8,35% 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 8 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”*.

#### 4.5.2. *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 11 mujeres y 6 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

#### PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	% Del total de la plantilla	% Respecto a mujeres y hombres
<b>MUJERES</b>	55%	92%
<b>HOMBRES</b>	25%	63%

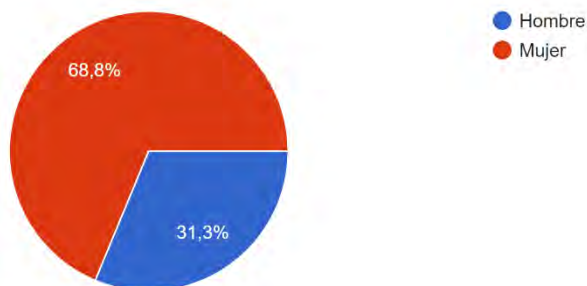
La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de enero y febrero de 2023. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 55% de las mujeres y el 25% de los hombres de la plantilla. En la fecha de realización del diagnóstico la plantilla es de 20 personas, en total la participación ha sido del 80% de la plantilla, siendo importante destacar, por tanto, la gran implicación de la plantilla trabajadora en vistas a la elaboración e implantación de este I Plan de Igualdad.

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



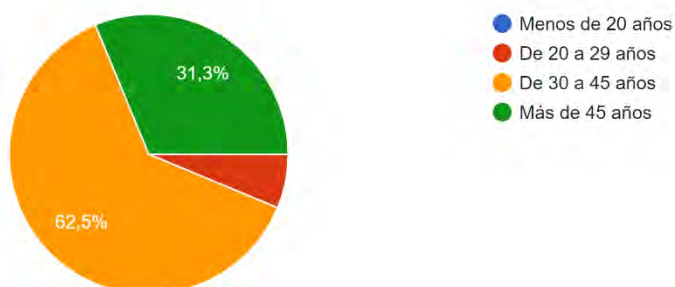

## Sexo

16 respuestas

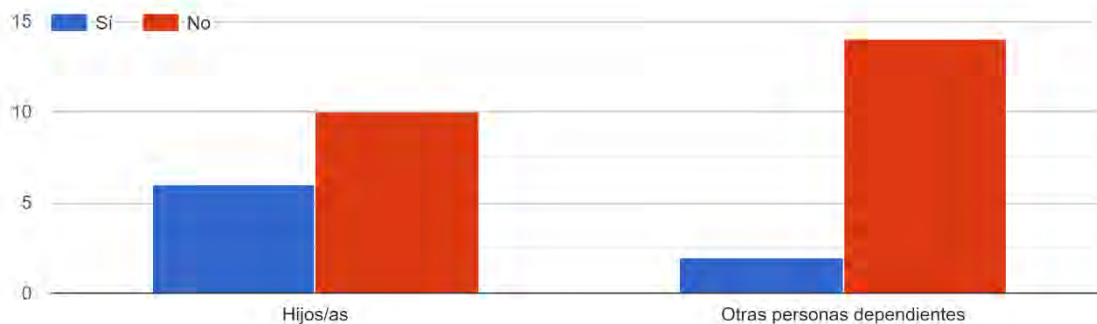


## Edad

16 respuestas



## ¿Tienes responsabilidades de cuidados?



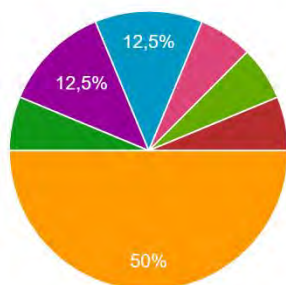
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

*[Firma]*

*Julia*

### Puesto de trabajo

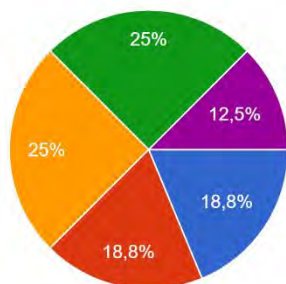
16 respuestas



- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Auxiliar
- Auxiliar de enfermería
- Trabajadora Social
- Monitor
- auxiliar

### Antigüedad en la empresa

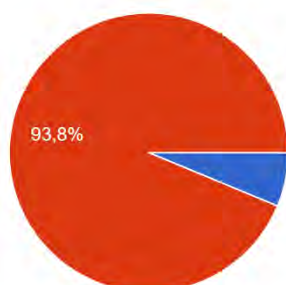
16 respuestas



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

### ¿Tienes personal a cargo?

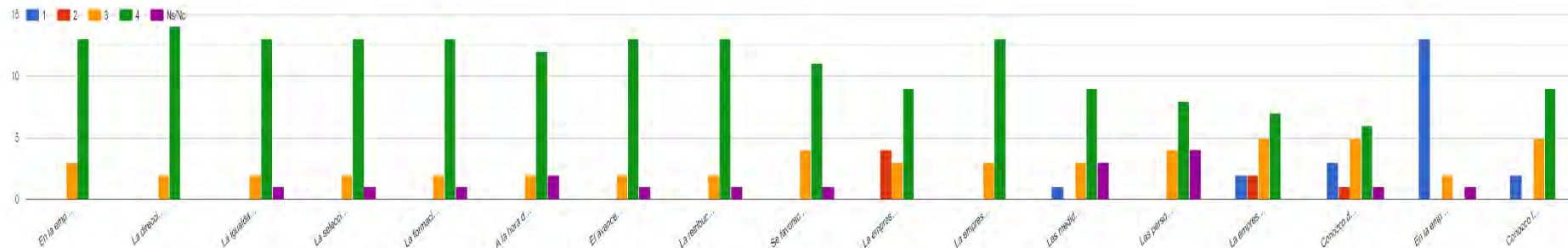
16 respuestas



- Si
- No

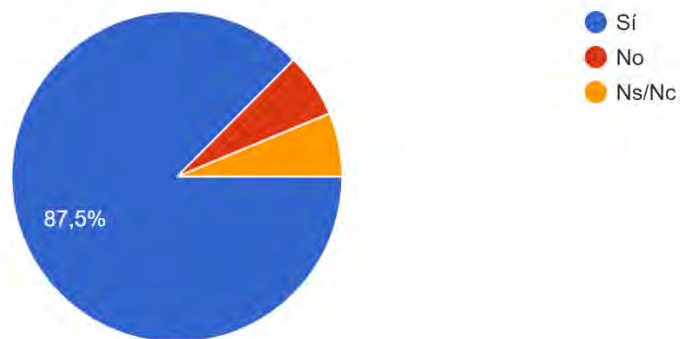
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



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

16 respuestas

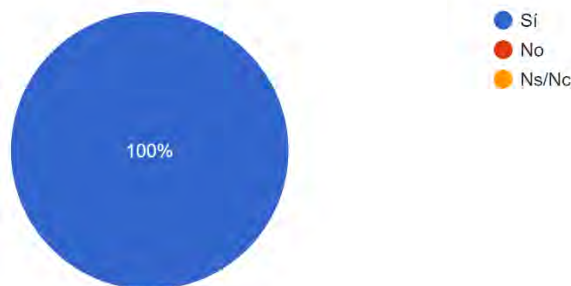


Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

*[Signature]*  
*Julia*

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

16 respuestas



¿Por qué? 13 respuestas

Para tener todos los mismos derechos

Es necesario para el funcionamiento de la empresa

Es necesario que todos tengamos las mismas oportunidades laborales.

Se debe erradicar la discriminación.

En primer lugar, lo correcto es cumplir la ley en todas sus vertientes. Por otra parte, en esta empresa siempre se ha tenido muy en cuenta el cumplir con los derechos de todos los trabajadores y esto puede favorecer a su consecución en un momento dado.

ES IMPORTANTE TENER UN DIAGNOSTICO DE LA ENTIDAD Y VER EN QUE MEDIDAS SE PUEDE MEJORAR

Porque todas las personas tienen que tener los mismos derechos independientemente del Sexo

Supone el diagnóstico e intervención en materia de igualdad, dando un trato igualitario a mujeres y hombres.

La empresa muestra una postura óptima para favorecer la igualdad.

Siempre deben existir mismas oportunidades para todos

Para tener todos las mismas oportunidades

Igualmente de oportunidades

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 16

respuestas

Concienciar, formar y aprender sobre la igualdad

Mismo trato laboral

sensibilización, formación y lenguaje inclusivo

1. Poner en marcha el Plan de Igualdad. 2. Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. 3. Sensibilización en momentos de crianza de un menor.

No sé

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

## MEDIDAS QUE FAVOREZCAN POSIBILIDAD DE CONCILIAR CON LA VIDA FAMILIAR, CUIDADO DE LOS HIJOS. FORMARNOS EN NUESTRO HORARIO LABORAL

Que no haya distinción entre sexos Cursos de formación

Charlas informativas

Que se tomen de acuerdo todo tipo de opiniones ,dando igual del sexo que provenga

Que no haya distinción entre sexos Cursos de formación

Mismo salario Mismas oportunidades Respeto a todos

Se debe promover la conciliación de la vida profesional, familiar y personal. Hay personas que, posiblemente, dentro de un tiempo, decidan ser madres, y se vean obligadas a reducir su jornada laboral para poder cuidar de sus hijos u, obligadas a renunciar de parte de la crianza de sus hijos si desean o tienen la necesidad de trabajar a tiempo completo.

Fomentar la promoción profesional de la mujer, fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

+ información, + formación, + coordinación

Todos por igual

Ninguna

.

Igualdad de oportunidades en todas las áreas Sociales,la equidad de género e las escuelas,etc.

## Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:16 respuestas

Elaboración y explicación del plan de igualdad

Igualdad

hacer cursos, redactar nuevos textos, charlas.

1. Dar a conocer el plan de igualdad a todos los trabajadores. 2. Adaptación de horarios y vacaciones, en la medida de lo posible, para el cuidado de menores tanto a hombres como a mujeres. 3. Favorecer la continuación de la lactancia tras la incorporación al trabajo tras la baja maternal.

No sé

QUE LAS FORMACIONES EN GRUPO SEAN DENTRO DEL HORARIO LABORAL PODER ACOMPAÑAR A NUESTROS HIJOS AL MÉDICO Y ACUDIR A CELEBRACIONES PUNTUALES DEL COLEGIO.

Cursos de formación

Charlas informativas

Charlas informativas Cursos formación

Plan de igualdad Tabla salarial por puestos de trabajo Plan de acoso

Se debe promover el teletrabajo tanto para hombres como para mujeres para evitar que las madres tengan que solicitar una reducción de la jornada o privarse de participar de la crianza de sus hijos. Esto también debería ser para los hombres para promover la corresponsabilidad en la crianza y facilitar su deber y derecho de estar junto a sus hijos.

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





Facilitar la jornada laboral para la conciliación familiar, proporcionar servicios para dicha conciliación familiar como una guardería para la empresa.

+ información, + formación, + coordinación

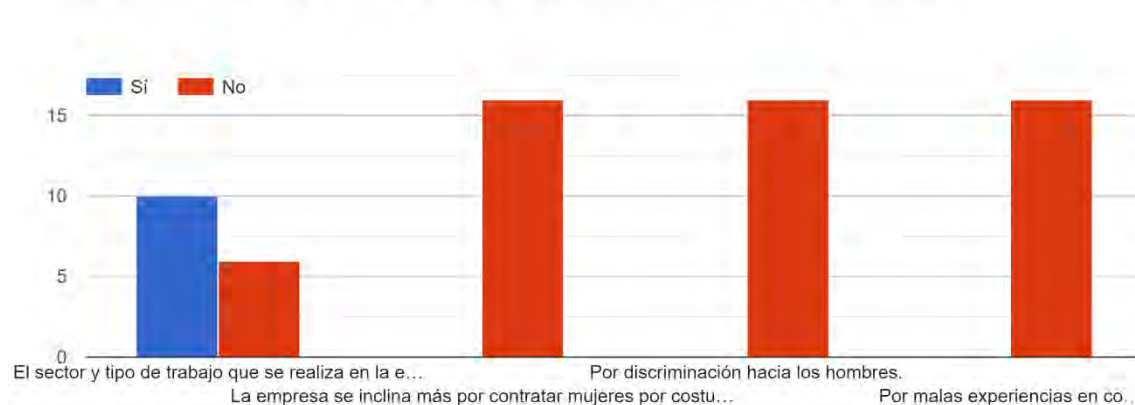
Todos por igual

Se cumplen todas las medidas y todos tenemos las mismas oportunidades

.

Dar a las mujeres la oportunidad de desarrollarse, Apoyar la paternidad y fomentar la flexibilidad.

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



Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa 7 respuestas

No lo se

Ninguna

son más mujeres las que se ofrecen a trabajar.

Criterios de capacitación

Por el perfil de las candidaturas presentadas también podría influir, es decir, si hay dos candidatos, un hombre y una mujer, si la mujer tiene mejor currículum, se debería contratar a la mujer. También podría deberse a que las mujeres que trabajan en la empresa, ante una oferta, podrían ponerla en conocimiento a sus contactos femeninos.

Más demandado por mujeres

Ninguna.

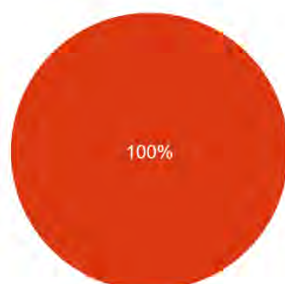
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

*[Signature]* *[Signature]*



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

16 respuestas



● Sí  
● NO

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

16 respuestas



● Sí  
● NO

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

16 respuestas

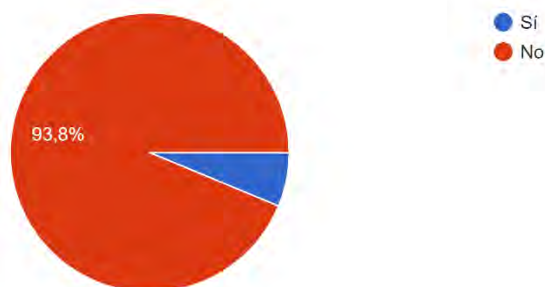


● Sí  
● NO

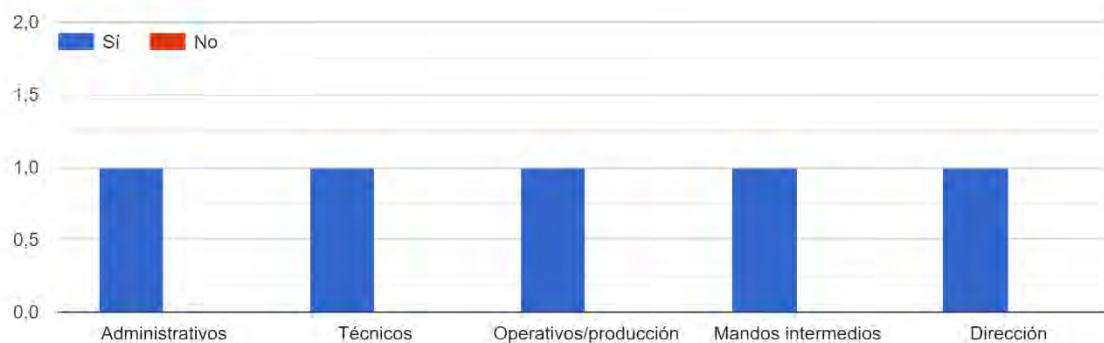
Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

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

16 respuestas



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



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

## Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Según los datos proporcionados por la entidad, los procesos selectivos se llevan a cabo por la Presidencia de la Junta y la dirección del Centro de día, las cuales no tienen formación específica en materia de igualdad para los procesos de selección.

Respecto las estrategias de reclutamiento de las que se hace uso en la entidad, en su mayoría se realiza una búsqueda de personas candidatas a través de comunicaciones interna y solicitudes en círculos de confianza de la Junta Directiva, así como de las personas trabajadoras de los servicios de AFEMNOR.

Respecto a las ofertas de empleo, no se han publicado ofertas de trabajo para AFEMNOR en el último año.

## 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.

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



## Área de FORMACIÓN

En referencia a las formaciones realizadas en el último año por la entidad, se han realizado varias. La mayoría, si no todas, se han hecho en horario laboral.

Según la información proporcionada por la entidad, en el último año no se han solicitado permisos para exámenes.

A continuación, mostramos en Plan de Formación del año 2022/2023 de la entidad:

 <b>PLAN DE FORMACION</b>					
Nº AF	Fecha PREVISTA	Curso	Duración	Ponentes	objetivos
1	2022	Igualdad entre hombres y mujeres en la empresa	30h	SEF. Formacarm. Fundación Integral Digital	Aproximación a la normativa en materia de igualdad
2	2022	AVANZANDO EN DEPRESIÓN	35h	AVIFES. JANSSEN	ABORDAJE INTEGRAL DE LA DEPRESIÓN
3	2022	MUJER Y DEPRESIÓN	4h	POLARIS. ASOCIACIÓN VIZCAINA DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL	ABORDAJE INTEGRAL DE LA DEPRESION DE LA MUJER

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



7	1/9/2022	Auxiliar de Psiquiatría	300h	formación Carpe Diem	Conoceremos las normas de actuación, las funciones del auxiliar de psiquiatría y los diferentes tratamientos empleados en salud mental para tratar los diferentes trastornos psicopatológicos
8	1/5/2023	Terapia Ocupacional en Salud Mental. Actualizaciones prácticas	a determinar	a determinar	
9	1/4/2023	Comportamiento suicida y la Intervención de la TO en diferentes poblaciones	a determinar	a determinar	
10	1/5/2023	Terapia Ocupacional en Salud Mental. Actualizaciones prácticas	a determinar	a determinar	
11	2023	Cuentoterapia	16h	Serendipia	Fomentar y trabajar la Inteligencia Emocional
12	2023	Máster en Nutrición y Dietética	1 año	Universidad de Murcia	Adquirir las competencias requeridas en los ámbitos de Nutrición, Tecnología de los Alimentos y Seguridad Alimentaria
13	2023	Atención Centrada en la Persona	40h	a determinar	
14	2023	Formación en Excel	a determinar	a determinar	
15	2023	Curso de Integración Social	300h	a determinar	

## Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Respecto a las promociones internas que ha habido en la entidad durante 2022, únicamente se ha realizado una subida de jornada laboral a un compañero.

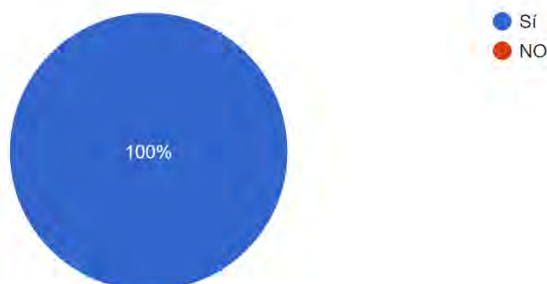
Al preguntar a las personas trabajadoras en qué grado se cumplen las afirmaciones sobre las promociones de mujeres y hombres en su entidad, las respuestas a estas afirmaciones fueron las siguientes:

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?

16 respuestas



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

16 respuestas



## Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- Según la información aportada por la entidad la modalidad de Teletrabajo tras la reincorporación de los servicios asistenciales presenciales por el covid-19, toda la plantilla ha vuelto al trabajo presencial. No obstante, se realizan tareas de teletrabajo puntuales para conciliación.
  - Los turnos de trabajo son de lunes a viernes, de 8:00 h a 17:00h en diferentes turnos diseñados por funciones.
  - Según la entidad, no hay ninguna norma concreta sobre el entorno digital. Respecto al tiempo libre de todas las personas que trabajan en AFEMNOR se intenta hacer todos los comunicados dentro de la jornada laboral, sobre todo en las reuniones diarias de equipo, cuyas notas están disponibles a tiempo real en
- Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro"

archivo en drive corporativo. Los mensajes de WhatsApp son menos fáciles de controlar.

- En lo relativo a las ausencias no justificadas, según la entidad, no suelen darse. Cuando alguna persona trabajadora tiene alguna necesidad concreta, o alguna urgencia contactan directamente con la Directora, la cual gestiona la situación.
- En cuanto a los descansos semanales, son sábados y domingos. Se cumplen los horarios semanales establecidos.
- Los días de vacaciones, según la información proporcionada, se establece el calendario anual a finales del año anterior, con la finalidad de que el IMAS lo apruebe y todas las personas trabajadoras y usuarias conozcan el calendario anual y puedan planificar su tiempo libre.
- Los días de abono de los salarios, se realizan el último día del mes.
- En cuanto la movilidad geográfica en los puestos de trabajo de la entidad, la movilidad que se realiza es por un lado las rutas de transporte de recogida y vuelta de las personas usuarias de los servicios, las actividades de ocio que se preparan en la asociación, las distintas atenciones que se realizan en el Centro de Salud Mental de Caravaca de la Cruz, Servicios sociales y Ayuntamientos de los municipios a los que damos servicio, etc.
- Finalmente, la entidad no cuenta con sistemas de organización y control del trabajo. Solamente tenemos el registro diario de jornada individualizado.

## Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla de la entidad, han sido los siguientes:

- Acompañamiento a familiares por motivos de salud a citas y/o revisiones médicas (fuera de las recogidas en el convenio), con once solicitudes recibidas y aprobadas durante 2022.
- Flexibilidad horaria, en entrada y/o salida del trabajo ante un evento o acontecimiento de los hijos e hijas de las personas trabajadoras, como por ejemplo excursiones, viajes de estudios, fiestas infantiles en el colegio, eventos de graduación, etc., con una solicitud en siete ocasiones por un hombre y cuatro mujeres, en 2022.

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





Las medidas de conciliación familiar de las que disponen en AFEMNOR son las propias del XV Convenio colectivo de aplicación en la entidad. Además, tienen algunas medidas propias como las siguientes:

- Acompañamiento a familiares por motivos de salud a citas y/o revisiones médicas (fuera de las recogidas en el convenio).
- Flexibilidad en entrada y/o salida del trabajo ante un evento o acontecimiento de los hijos e hijas de las personas trabajadoras, como por ejemplo excursiones, viajes de estudios, fiestas infantiles en el colegio, eventos de graduación, etc.
- Solicitudes de cambio de horario puntuales para acceder a formaciones, eventos de carácter religioso y otros eventos, cuando no coincide con trabajo de atención directa. Esta medida se ha solicitado y disfrutado en tres ocasiones.
- Se motiva a todas las personas trabajadoras que, ante una necesidad justificada, soliciten sus demandas a la dirección. Siempre que sea posible, se buscará darle solución recurriendo al apoyo y compañerismo que caracteriza al equipo de AFEMNOR.

### Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

El puesto de mayor responsabilidad en la entidad (Dirección) está conformado por una mujer.

Tal y como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe un equilibrio óptimo de 60%-40% de representatividad, aunque la plantilla está casi feminizada. Este indicador puede evidenciar la presencia de segregación horizontal en la entidad, dado que el sector de la atención para la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres.

En un análisis por sexos, encontramos que no se produce segregación vertical en la plantilla de la entidad, al estar ocupado el puesto de mayor responsabilidad por una mujer, aunque en la Junta Directiva los puestos de mayor representatividad están

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





ocupados por hombres, y sí existe segregación vertical dentro de la misma. Sin embargo, no debemos olvidar, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad, el de la atención a las personas con problemas de salud mental, muy feminizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral, donde se concentran más mujeres.

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

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

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

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

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

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

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

En el protocolo tiene que especificar la existencia de un comité instructor y de investigación para los casos de acoso, como vía rápida, interna y confidencial de

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



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 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 COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La entidad AFEMNOR, cuenta con página web, Facebook, y Twitter:

<https://afemnor.es/>


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

<https://twitter.com/afemnor?lang=es>

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



Tras realizar un análisis del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las publicaciones de las redes sociales de las que dispone la entidad, de comunicados externos proporcionados por la entidad, etc., hemos podido comprobar que, pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Podemos ver algún ejemplo de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de su página de Facebook:



En la IX Ruta de las Iglesias que se celebrará el próximo sábado 6 de mayo tendremos música en vivo animando a nuestros corredores.

Contaremos con 3 violines y una flauta en estos puntos del recorrido, un entorno entrañable para disfrutarlo:

- Plaza del Cine Alfaro
- Plaza del Castillo
- Jardín del Coso
- Paseo de la Concepción

Os recordamos que 1 euro de cada dorsal será para **Afemnor Salud Mental Noroeste**; además, se habilitará un dorsal solidario para aquellas personas que quieran aportar un donativo y no vayan a participar en ninguna de las pruebas.


También recordar que comenzará a las 20:30 horas en la Gran Vía y que habrá 3 pruebas -10K, 5K y 5K senderismo- con el mismo recorrido que el año pasado.

Comentar que a partir de las 19:00 horas del día 6 se celebrará la 'Mini Ruta de las Iglesias', con inscripción gratuita en la misma salida y meta.

Inscripción de peques aquí:  
<https://n9.cl/5pidl>

Continúa abierto el plazo de inscripción para la prueba, a través de Alcanza Tu Meta, hasta el miércoles 3 de mayo a las 20:00h.  
<https://www.alcanzatumeta.es/inscripcionp1.php?id=768371>

Los dorsales podrán recogerse en la desde las 16:00 a las 20:00h., recordándose la obligación de mostrar el DNI o documento acreditativo de identidad para su recogida. Habrá premio para los tres primeros clasificados de la general en los 5 y 10km., así como para los tres primeros de cada categoría establecida y el primero local, tanto en el apartado masculino como femenino, entregándose bolsa del corredor a todos los participantes.

 Premio de una TV 32 pulgadas para los ganadores absolutos masculino y femenino de la prueba de 10KM.

Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a *“nuestros corredores”* y *“todos los participantes”*, 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: *“nuestro equipo corredor”* y *“todas las personas participantes”*.

Tampoco disponen de un Guía de Lenguaje Inclusivo propia y deben continuar revisando y actualizando los comunicados, publicaciones, tanto internos como externos, etc.

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

## Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

## Área de SALUD LABORAL

En la entidad disponen tanto de aseos como de vestuarios para las personas usuarias, pero no para la plantilla trabajadora.

En cuanto al uso de uniforme, según los datos proporcionados por la entidad, tampoco se utiliza uniforme.

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

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

En referencia a la aplicación de la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, no se tiene en cuenta y deberán aplicarla como acción dentro de este plan de igualdad.

Según los datos proporcionados por la entidad, tampoco existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos.

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



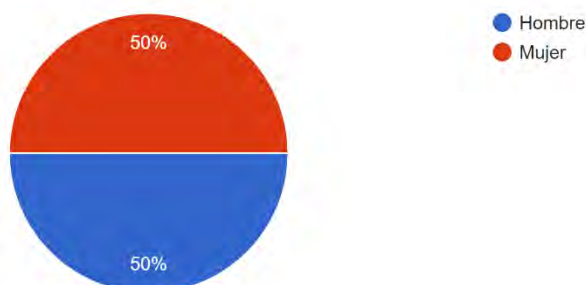
Por último, el Plan de Prevención de riesgos con perspectiva de género, según la información aportada no existe, está por desarrollar.

## 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 la Asociación AFEMNOR, 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 casi feminizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades feminizadas.

Sexo

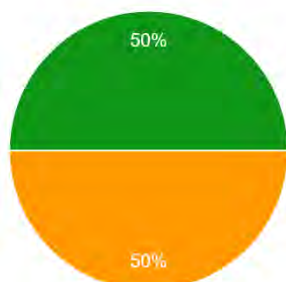
2 respuestas



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

## Edad

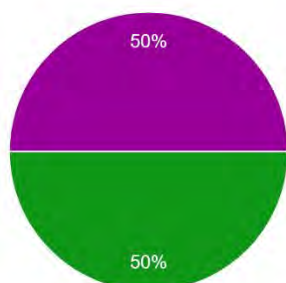
2 respuestas



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

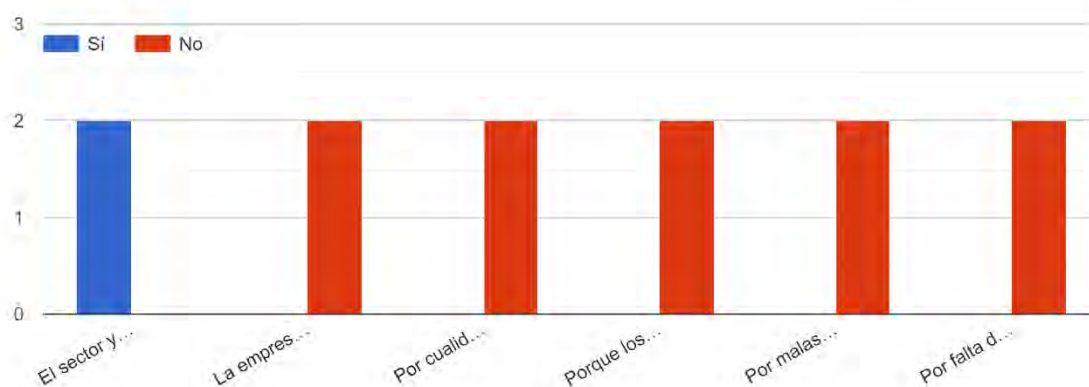
## Antigüedad en la empresa

2 respuestas



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

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



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

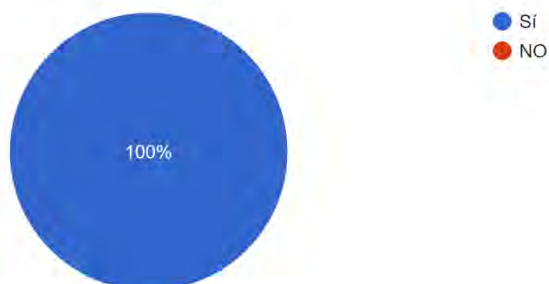
*[Signature]*

*Julia*



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

2 respuestas



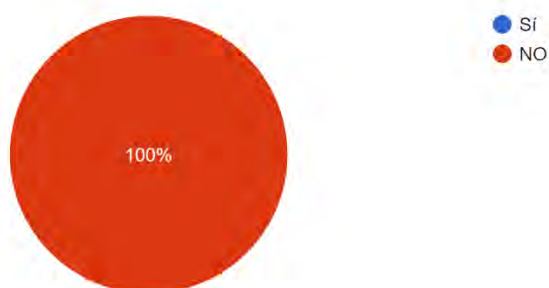
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

2 respuestas



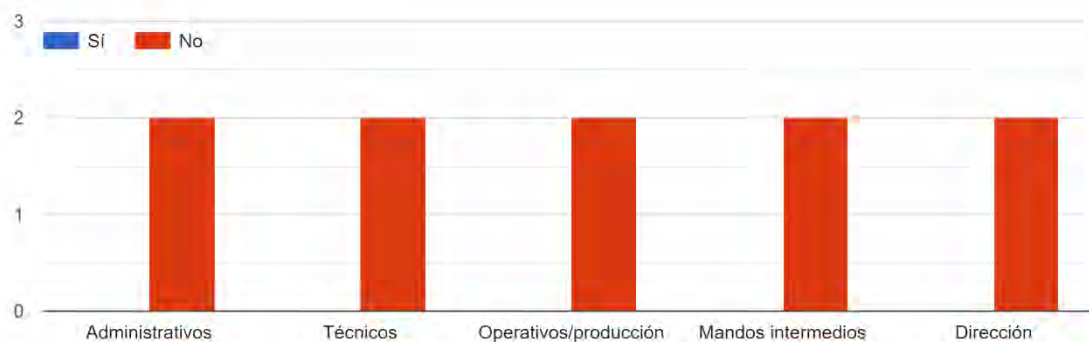
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

2 respuestas



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?

2 respuestas



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

2 respuestas



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

*[Firma]* *[Firma]*



#### 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
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<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, aunque hay un cierto equilibrio óptimo de 60% -40% de representatividad en la plantilla, esta se encuentra prácticamente feminizada, debido a que el sector de la atención para la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental 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 en su mayoría se realiza una búsqueda de personas candidatas a través de comunicaciones interna y</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"




	solicitudes en círculos de confianza de la Junta Directiva, así como de las personas trabajadoras de los servicios de AFEMNOR. 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, aunque la entidad ha realizado formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla, debe continuar formándose completando así su plan de formación anual.</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>	<p>a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación propia.</p> <p>b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de</p>	<p>- 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 estipulado en el convenio colectivo.</p> <p>- Establecer una vía de comunicación y/o recogida de</p>

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




	<p>conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral, para fomentar así la conciliación.</p>	<p>las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>- Realizar 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) Pese que la entidad trata de hacer un buen uso del lenguaje inclusivo y no sexista, 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 gestionan la documentación y la información de la entidad.</li> </ul>
<p><b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>a) 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y Actualización del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo del que dispone la entidad, 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> </ul>

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




	<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>- 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>

## 5. PLAN DE IGUALDAD

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

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

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



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

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 AFEMNOR, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

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



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 diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas
<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>

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






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

### 3-Área de actuación: FORMACIÓN

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

### 4-Área de actuación: RETRIBUCIONES

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

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

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

### 6- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

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

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

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

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

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

### 9- Área de mejora: SALUD LABORAL

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



## 6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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




Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	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, Facebook, y Twitter, (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A14
	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.	Revisión y Actualización del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo del que dispone la entidad, 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

## 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.
Descripción de la medida	
Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> <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>	
Porcentaje de consecución a alcanzar	
100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.).</p> <p>Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.</p>	
Plazos de ejecución	

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




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)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.2
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.
Descripción de la medida	
Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los puestos de trabajo, los perfiles profesionales, la descripción de los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo siguiendo un uso del lenguaje neutro y sin sesgos por razón de género.	
Indicadores de seguimiento	
<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>	
Porcentaje de consecución a alcanzar	
100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Guías y documentación de apoyo.	

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




Comisión de Igualdad y RR.HH.

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

### Plazos de ejecución

2023–2025

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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

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

#### Objetivo Específico 1

Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género

#### Medida 1.3

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

#### Descripción de la medida

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

#### Indicadores de seguimiento

- ✓ N° de ofertas revisadas y corregidas.
- ✓ N° de currículums recibidos.
- ✓ % de mujeres y hombres contratadas/os entre el n° de solicitudes recibidas.

#### Porcentaje de consecución a alcanzar

100%

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




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

Área de actuación: Clasificación profesional (A4)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.1
Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
Descripción de la medida	
Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los procesos para realizar la promoción interna del personal de la plantilla trabajadora, así como los requisitos requeridos y necesarios para poder promocionar.	
Indicadores de seguimiento	
<p>✓ Guía o manual elaborado.</p> <p>✓ Nº de promociones internas desagregadas por sexos.</p>	

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 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>
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>	

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





<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos.</li> <li>✓ N° de temas impartidos y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>
<b>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>
2023–2027
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

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

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




Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.

### Indicadores de seguimiento

- ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.
- ✓ Nº de certificados de la formación de las personas que han participado.
- ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación.
- ✓ Facturación cursos formación.
- ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.

### Porcentaje de consecución a alcanzar

100%

### Recursos: humanos y materiales

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.

Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).

### Plazos de ejecución

2023-2024

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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Retribuciones (A7)

**Objetivo Específico 4**

**Medida 4.1**

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 a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A8)

### Objetivo Específico 5

### Medida 5.1

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

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.

### Descripción de la medida

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.

### Indicadores de seguimiento

- ✓ Nº de encuestas enviadas a la plantilla de forma fehaciente.
- ✓ Informe elaborado a posteriori una vez analizadas las encuestas.
- ✓ Análisis de la normativa y legislación.
- ✓ Nº de medios de comunicación por donde se ha informado a la plantilla de los resultados obtenidos en la encuesta.

### Porcentaje de consecución a alcanzar

100%

### Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios

Guías y documentación de apoyo.

Comisión de Igualdad y RR.HH.

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

### Plazos de ejecución

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




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

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A9)	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.2</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.	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.
<b>Descripción de la medida</b>	
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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vía de comunicación más utilizada por la plantilla.</li> <li>✓ N.º de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal.</li> <li>✓ Informe que recoja las sugerencias y propuestas.</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"




Comisión de Igualdad y RR.HH.

Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas.

Presupuesto: recursos propios.

### Plazos de ejecución

2023

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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A10)

#### Objetivo Específico 5

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.

#### Medida 5.3

Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.

### Descripción de la medida

Desarrollar de una guía propia con los mecanismos de conciliación de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.

### Indicadores de seguimiento

✓ N° de publicaciones de la guía y registro de las acciones divulgativas

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




✓ N° de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión.
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>
<b>100%</b>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH. Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).
<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 a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A11)

Objetivo Específico 5	Medida 5.4
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.
Descripción de la medida	
Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses.	
Indicadores de seguimiento	
<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>	
Porcentaje de consecución a alcanzar	
100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<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>	
Plazos de ejecución	
2023-2027	

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



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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A12)

**Objetivo Específico 5**

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.

**Medida 5.5**

Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.

**Descripción de la medida**

Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ N° de formaciones realizadas.
- ✓ N° de horas de formación.

**Porcentaje de consecución a alcanzar**

100%

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

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.

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




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

### Plazos de ejecución

2023-2027

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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

### Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A13)

#### Objetivo Específico 6

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

#### Medida 6.1

Realización de una guía de actuación propia, para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el seno de la entidad y su difusión a todos los departamentos.

### Descripción de la medida

Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.

### Indicadores de seguimiento

- ✓ Guía elaborada.
- ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.

### Porcentaje de consecución a alcanzar

100%

### Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios

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




La guía y el protocolo se realizará con recursos propios.

Horas estimadas de trabajo interno: 20h \* 20€/hora = 400

### Plazos de ejecución

2023

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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A14)

#### Objetivo Específico 6

#### Medida 6.2

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

Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y medios digitales para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.

#### Descripción de la medida

Revisión de documentos e imágenes de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.

#### Indicadores de seguimiento

- ✓ N° de documentos revisados
- ✓ N° de imágenes revisadas

#### Porcentaje de consecución a alcanzar

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




100%
<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.

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A15)	
<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 propia que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de 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>	
✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.	

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




<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° 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>
<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>
<b>2024-2027</b>
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
<b>Comisión de Igualdad y RR.HH.</b>

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A16)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.1
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Revisión y Actualización del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo del que dispone la entidad, 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.
Descripción de la medida	

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




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>
<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	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.

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






con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	
<b>Descripción de la medida</b>	
Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.	
<b>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>	
<b>2023-2024</b>	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
<b>Comisión de Igualdad y RR.HH.</b>	

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




Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A18)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.3
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción de la medida	
Realizar una difusión de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Protocolo elaborado.</li> <li>✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.</li> </ul>	
Porcentaje de consecución a alcanzar	
100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>La publicidad e información se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</p>	
Plazos de ejecución	
2023-2024	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
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)

Objetivo Específico 8	Medida 8.1
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
<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>	
100%	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2026-2027	

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



<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>	
✓ N° de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla	
<b>Porcentaje de consecución a alcanzar</b>	
100%	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas integrantes de RR.HH. y dirección de la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.  Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2026-2027	

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




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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

**Área de actuación: Salud laboral (A21)**

**Objetivo Específico 9**

**Medida 9.1**

Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.

**Descripción de la medida**

Analizar las necesidades de las trabajadoras de la entidad en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ N° de Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral.
- ✓ N° de acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado.

**Porcentaje de consecución a alcanzar**

**100%**

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

Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales.

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



Presupuesto estimado: 30h \* 20€/h= 600€.

2023-2027

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

Comisión de Igualdad y RR.HH.

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



## Presupuesto por área:

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>



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

*[Signature]*

*Julia*



## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y 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

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



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

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

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

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

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

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en mayo de 2025.
- Evaluación final en mayo de 2027, dado que la vigencia del plan es hasta mayo 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

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



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

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

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

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

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

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

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					
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A8 - 5.1					
	A9 - 5.2					
	A10 - 5.3					
	A11 - 5.4					
	A12 - 5.5					
6. Comunicación inclusiva y no sexista	A13 - 6.1					
	A14 - 6.2					
	A15 - 6.3					
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A16 - 7.1					
	A17 - 7.2					
	A18 - 7.3					
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A19 - 8.1					
	A20 - 8.2					
9. Salud laboral	A21 - 9.1					

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.

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.

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



Firmas:

[María Torrecilla  
Hernández. Directora de  
la entidad.]  
Representación de la  
Empresa.

Firmas:

[Julia M. García Romera. Técnica  
de Gestión Administrativa.  
Sindicato USO.] Representación  
Legal de las Personas  
trabajadoras.

## 12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Firmas:

[María Torrecilla  
Hernández. Directora de  
la entidad.]  
Representación de la  
Empresa.

Firmas:

[Julia M. García Romera. Técnica  
de Gestión Administrativa.  
Sindicato USO.] Representación  
Legal de las Personas  
trabajadoras.

# 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. María Torrecilla Hernández. Directora de la entidad.

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

- Dña. Julia Maravillas García Romera. Técnica de Gestión Administrativa.

### EXPONEN

Que con fecha 20 de abril de 2023, la representación de la empresa María Torrecilla Hernández, Directora de la entidad y, la representación de las personas trabajadoras, por medio del sindicato USO, Julia Maravillas García Romera, como sindicato 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 Afemnor 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.



1

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





## ACUERDAN

### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

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

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

De una parte, la representación de la empresa:

- Dña. María Torrecilla Hernández. Directora de la entidad.

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

- Dña. Julia Maravillas García Romera. Técnica de Gestión Administrativa.

#### 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 Afemnor 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 representativos y representativos del sector de actividad, siendo los datos de contacto Julia Maravillas García Romera: [administracion@afemnor.es](mailto:administracion@afemnor.es), 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

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.



4

### 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



5

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.

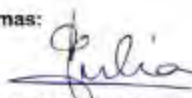
Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:30 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende la presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Firmas:



[María Torrecilla  
Hernández. Directora de  
la entidad.]  
Representación de la  
Empresa.

Firmas:




[Julia M. García Romera. Técnica  
de Gestión Administrativa.  
Sindicato USO.] Representación  
Legal de las Personas  
trabajadoras.



6


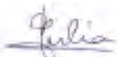


## ANEXO II: ACTA PRESENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO Y LAS MEDIDAS DEL PIO



### ACTA N.º 2 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA n.º 2	Fecha: 11 de mayo de 2023. Hora: 10 h Lugar: En Cehegín, Murcia
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- María Torrecilla Hernández. Directora de la entidad.</li> <li>- Julia M. García Romera. Técnica de Gestión Administrativa. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato USO.</li> </ul>
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:	
<p><u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u></p> <p>Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta n.º 1 de constitución de la Comisión Negociadora).</p> <p><u>Punto 2: Revisión y aprobación del diagnóstico del I PIO de la entidad.</u></p> <p>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)</p> <p><u>Punto 3: Revisión y aprobación de las medidas del I PIO de la entidad.</u></p> <p>Se aprueban las medidas y acciones de mejora debatidas</p> <p><u>Punto 4: Informaciones, ruegos y preguntas</u></p>	



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.

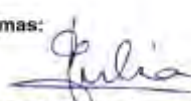
Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Firmas:



(María Torrecilla  
Hernández. Directora de  
la entidad.)  
Representación de la  
Empresa.

Firmas:



[Julia M. García Romera. Técnica  
de Gestión Administrativa.  
Sindicato USO.] Representación  
Legal de las Personas  
trabajadoras.



## 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			
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 Cehegín, Murcia, a 18 de mayo de 2023

### SE REUNEN

De una parte, como representación empresarial:

- María Torrecilla Hernández. Directora de la entidad.

De otra parte, como representación legal de las personas trabajadoras, por medio del Sindicato USO:

- Julia M. García Romera. Técnica de Gestión Administrativa.

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

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



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



## 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 AFEMNOR 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.

### 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, 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.

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

Por la empresa:



- María Torrecilla Hernández. Directora de la entidad.

Por el personal:

- Julia M. García Romera. Técnica de Gestión Administrativa, por medio del sindicato USO.

Y, en prueba de ello, se firma el presente documento, en Cehegín, Murcia, a 18 de mayo de 2023.

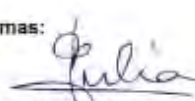
(NOMBRE COMPLETO)  
AFEMNOR

Firmas:



[María Torrecilla  
Hernández. Directora de  
la entidad.]  
Representación de la  
Empresa.

Firmas:




[Julia M. García Romera. Técnica  
de Gestión Administrativa.  
Sindicato USO.] Representación  
Legal de las Personas  
trabajadoras.



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


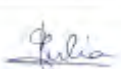


## ANEXO V: ACTA APROBACIÓN DEL I PIO Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIO



### ACTA N.º 3 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

<b>ACTA n.º 3</b>	Fecha: 18 de mayo de 2023 Hora: 10:25 h Lugar: En Cehegín, Murcia
<b>Asistentes:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- María Torrecilla Hernández. Directora de la entidad.</li> <li>- Julia M. García Romera. Técnica de Gestión Administrativa. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato USO.</li> </ul>
<b>Orden del día:</b>	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del 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	
<b>Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:</b>	
<p><u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u></p> <p>Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta n.º 2).</p> <p><u>Punto 2: Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del I PIO de la entidad</u></p> <p>No existen dudas y todas las personas están de acuerdo con el documento elaborado correspondiente al I PIO de la entidad.</p> <p><u>Punto 3: Aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad.</u></p> <p>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.</p> <p><u>Punto 4: Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del I PIO</u></p>	





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.

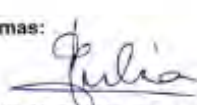
Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12:30 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

**Firmas:**



**(María Torrecilla  
Hernández. Directora de  
la entidad.)  
Representación de la  
Empresa.**

**Firmas:**



**[Julia M. García Romera. Técnica  
de Gestión Administrativa.  
Sindicato USO.] Representación  
Legal de las Personas  
trabajadoras.**



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



### ACTA DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 4	Fecha: 18 de mayo de 2023 Hora: 12:30 h Lugar: En Cehégín, Murcia
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- María Torrecilla Hernández. Directora de la entidad.</li> <li>- Julia M. García Romera. Técnica de Gestión Administrativa. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato USO.</li> <li>- Martín García Romera. Presidente 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:	
<p><u>Punto 1 y único: Delegación firma para inscripción en REGCON.</u></p> <p>Se acuerda, por unanimidad de las partes intervinientes en la Comisión Negociadora para el I Plan de Igualdad de la entidad AFEMNOR, delegar en la persona de D. Martín García Romera, Presidente 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 12:45 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.</p>	
Firmas:  [María Torrecilla Hernández. Directora de la entidad.] Representación de la Empresa.	Firmas:  [Julia M. García Romera. Técnica de Gestión Administrativa. Sindicato USO.] Representación Legal de las Personas trabajadoras.






**Firmas:**

77514175N  
MARTIN  
GARCIA (R:  
G73416794  
)

[Martín García Romera.  
Presidente de la entidad.]

**Firmas:**

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.

