

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Abril 2023 -Abril 2027

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

Subvencionado por:



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



UNIÓN EUROPEA



ASOFEM

C/ Berlín, Nº 2,
URB. TORRE DEL OBISPO
PURÍAS 30813 LORCA (MURCIA)
TEL./FAX 968 47 11 80
asofem2003@hotmail.com



*entidad
colaboradora:*

i!
Indice
Formación
Consultoría

Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



ÍNDICE

<u>1. PRESENTACIÓN</u>	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
4. INFORME DIAGNÓSTICO	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 Análisis cuantitativo de la plantilla	9
4.6 Auditoría Retributiva	23
<u>4.7 Análisis de igualdad por materias</u>	34
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	56
6. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA	60
7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD	63
8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	65
<u>9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	89
<u>10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	90
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	91
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD .	93
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	94
ANEXOS	96
BIBLIOGRAFÍA	116

1. PRESENTACIÓN

Somos una Asociación de Salud Mental Lorca y Comarca (MURCIA) constituida como tal en el año 1997, figura inscrita en el registro de Servicios Sociales de nº 5003/1ª, en el Registro de Centros y Entidades y como Centro de Día de la Comunidad Autónoma. Somos una Asociación de Auto-Ayuda creada para la defensa de los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familias, siendo ésta un cauce para la participación de estas familias, con el fin de mejorar las condiciones de vida, del afectado y su familia.

¿CUÁLES SON NUESTROS OBJETIVOS?

- Reivindicar a la Administración un tratamiento psicosocial orientado a la familia y a la comunidad y no hacia el individuo aislado.
- Solicitar a las instituciones sanitarias una mayor oferta de servicios con el fin de erradicar las deficiencias existentes actualmente.
- Sensibilizar a la opinión pública y a la Administración de cara a la integración social de la persona que padece un problema de salud mental.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Oportunidades ASOFEM (en adelante I PIO), 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 legal de las personas trabajadoras, donde la entidad cuenta con representación sindical, y la representación legal de la empresa.

La comisión negociadora se configura el 10 de enero de 2023. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación, con fecha de 23 de enero y 28 de abril de 2023 sucesivamente. Se aportan como **Anexo I**, las actas de las reuniones de la comisión negociadora firmadas, a modo de justificación.

En concreto, las partes suscriptoras del I PIO de la entidad son por un lado la representación de la entidad quien ostenta su representatividad y por el otro, el sindicato de CCOO de Murcia en representación de la plantilla trabajadora. Se adjunta como **Anexo I** el documento firmado por las partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de ASOFEM, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial o geográfico se establece para el centro de trabajo ubicado en C/ Berlín, nº 2 (Urb. Torre del Obispo), Purias (Lorca), en la provincia de Murcia.

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde **28 de abril de 2023 hasta el 28 de abril 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 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 ASOFEM.

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 ASOFEM son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha 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, página web, e imagen de la entidad; (5) además, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave para obtener datos concretos de tipo cualitativo.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde diciembre de 2022 a enero 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 diciembre de 2022 a enero de 2023.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de diciembre de 2022 a enero 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

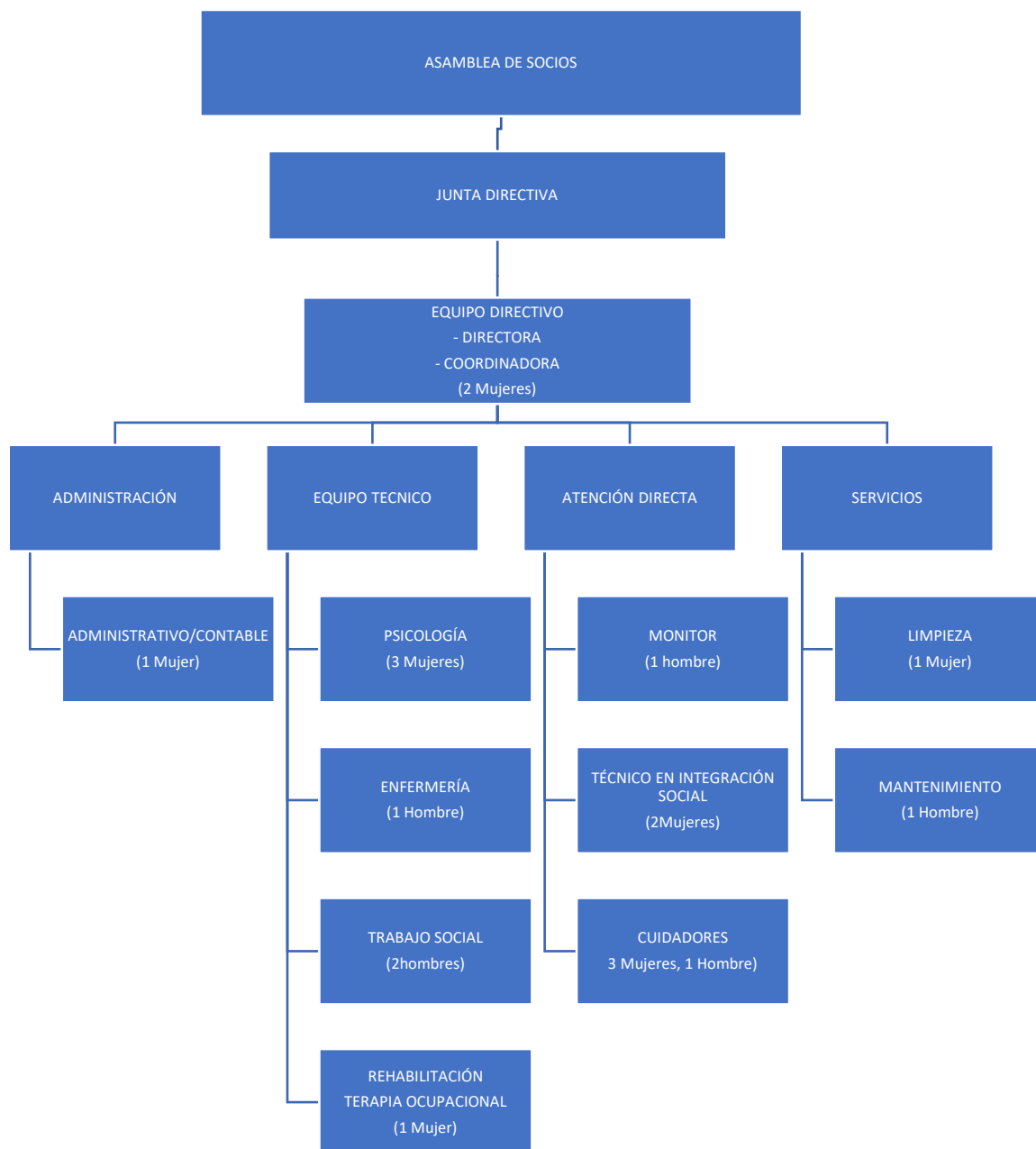
Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Dentro del área de selección y contratación observaremos la feminización de algunos puestos de trabajo. Hemos añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la 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 CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

4.3 Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Asociación de familiares y personas con enfermedad mental Salud mental Lorca y comarca (ASOFEM)					
NIF	G30555130					
Domicilio social	C/ Berlín nº2, Urbanización Torre del Obispo, 30813 Purias					
Forma jurídica	Entidad sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1997					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Rosana Salas Román					
Cargo	Directora					
Telf.	968471180					
e-mail	direccion@asofem.org asofem2003@hotmail.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Dolores Reinaldos Oliva					
Cargo	Coordinadora					
Telf.	968471180					
e-mail	direccion@asofem.org Marilola.ro@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Centro de día para personas con enfermedad mental					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Lorca y Comarca					
Convenio Colectivo de aplicación	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL						
Personas Trabajadoras	Mujeres	12	Hombres	5	Total	17
Centros de trabajo	1					
Facturación anual de 2020 (€)	438.000€ (2020) – 477.860€ (2021)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	No					

4.4 Organigrama



4.5 *Análisis cuantitativo de la plantilla*

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

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

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

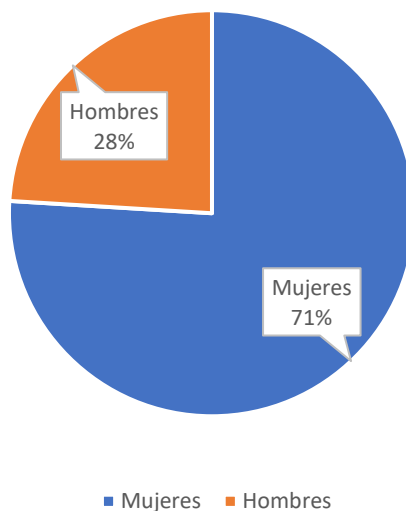
En el momento de recogida de información, la cual correspondía al período desde enero de 2022 a diciembre de 2022, la plantilla de la organización ha contado durante todo el año hasta diciembre de 2022, con un total de 17 personas: 5 (29%) hombres y 12 (71%) mujeres.

	Hombre	Mujer	Total general
Plantilla trabajadora	5	12	17

Por tanto, observamos que existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo una plantilla claramente feminizada.

Este indicador evidencia que el porcentaje de puestos en la plantilla distribuidos por sexos de la entidad supone, un 71 % de mujeres frente a un 29% de hombres, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo). Existe un desequilibrio en la plantilla, al haber mayor número de mujeres que hombres, considerando que las plantillas equilibradas entran en tono a un rango de 40-60%.

PLANTILLA TRABAJADORA



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

Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, que ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, por lo que a la entidad llegan más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

Cabe señalar que, en la entidad, según informa la misma, no hay personas extranjeras ocupando puestos de dirección o altos cargos, ni tampoco ocupando puestos a nivel operativo.

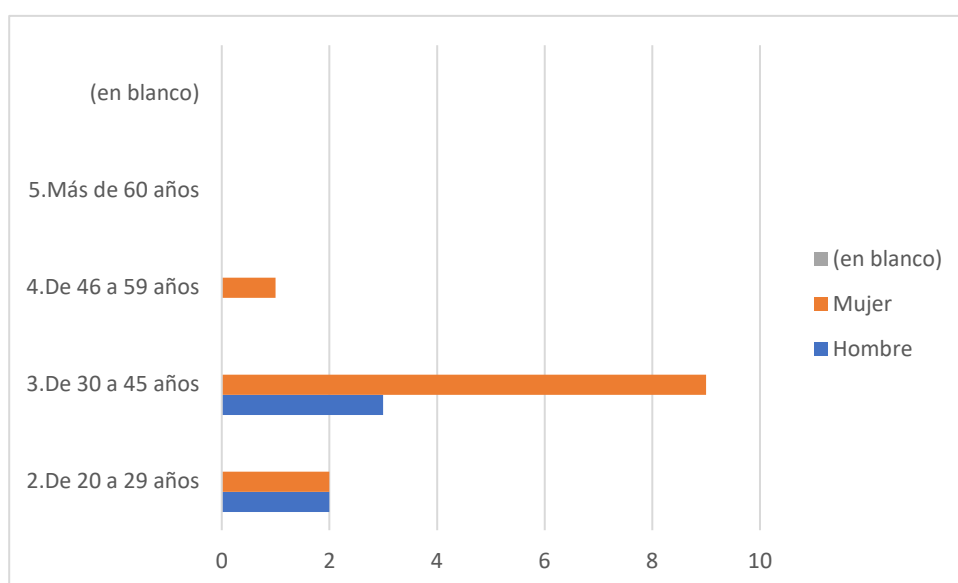
Con lo que respecta a los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad no hay ninguna desempeñando puestos de dirección o altos cargos, ni tampoco a nivel operativo.

ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

La **media de edad** en la plantilla se sitúa en los 34 años en los hombres y en los 35 años en las mujeres.

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

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
De 20 a 29 años	2	2	4
De 30 a 45 años	3	9	12
De 46 a 59 años		1	1
Total general	5	12	17



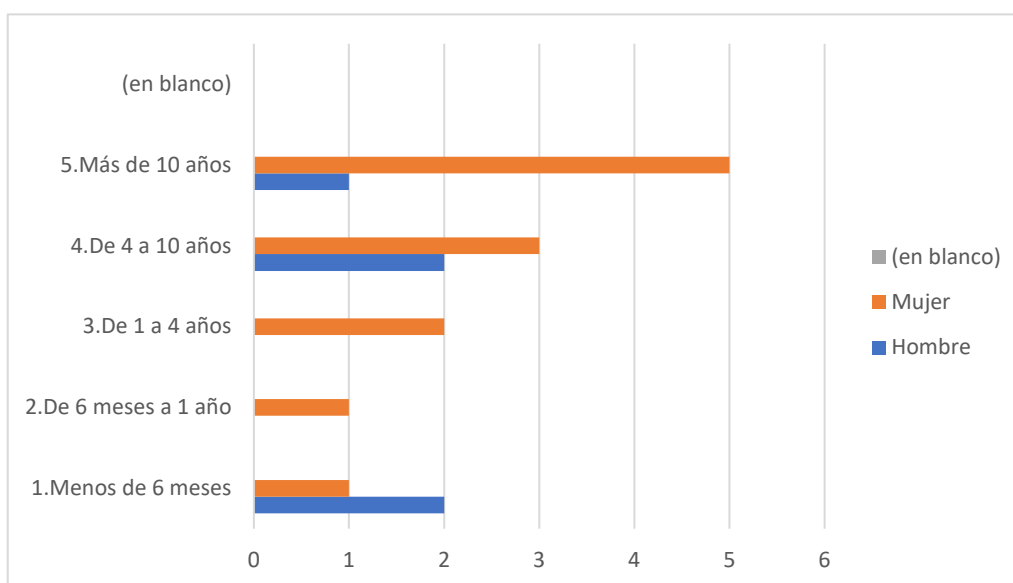
Nos encontramos ante una plantilla relativamente joven, dado que, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, la franja de edad más representativa es de 30 a 45 años, hay 9 mujeres y 3 hombres respectivamente. Se puede apreciar también como en la franja de 20 a 29 años hay un equilibrio en la plantilla puesto que está formada por 2 hombres y 2 mujeres. En la franja de 46 a 59 años, hay tan sólo 1 mujer.

En un análisis por sexo encontramos que hay distribución en todas las franjas de hombres y mujeres, excepto en la de 46 a 59 años, formada sólo por 1 mujer.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

Antigüedad por sexo

Antigüedad en el puesto	Hombre	Mujer	Total general
1.Menos de 6 meses	2	1	3
2.De 6 meses a 1 año		1	1
3.De 1 a 4 años		2	2
4.De 4 a 10 años	2	3	5
5.Más de 10 años	1	5	6
Total general	5	12	17



La antigüedad de la plantilla tras realizar su análisis muestra que, en el caso de los hombres se da una relativa menor tendencia a la estabilidad media en todas las franjas de antigüedad que con respecto a las mujeres. Cabe resaltar que, en el tramo de 6 meses a 1 año, y en el de 1 a 4 años, hay tan sólo mujeres y ningún hombre en ellos, dato que refleja la presencia, por tanto, en tramos de antigüedad superiores a este período mínimo analizado de ambos sexos. En el tramo de más de 10 años, hay 5 mujeres y tan sólo 1 hombre.

En el resto de los tramos hay tanto hombres como mujeres, siendo en todos ellos mayor el número de éstas. De los datos resultantes del análisis de la antigüedad de la plantilla en la entidad se puede extraer que, la misma se mantiene bastante estable en el caso de las mujeres trabajadoras de la plantilla, estando justificado este aspecto dada la mayor cantidad de mujeres que de hombres y por el tipo de trabajo desempeñado y características de la entidad.

Pero se debe señalar también, que la entidad cuenta con bastante estabilidad de la plantilla, ya que la mayor parte de la misma se encuentra en el tramo de más de 10 años de antigüedad y en el de 4 a 10 años de antigüedad, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, siendo un total de 8 mujeres y 3 hombres.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

En este apartado, destacamos que se dan cuatro tipologías de contrataciones en mujeres y en tres de ellas, en hombres. A nivel general se percibe que la plantilla es estable, puesto que todas las contrataciones son indefinidas.

Tipología de contratos	Hombre	Mujer	Total general
100		1	1
189	2	3	5
200	2	5	7
289	1	3	4
Total general	5	12	17

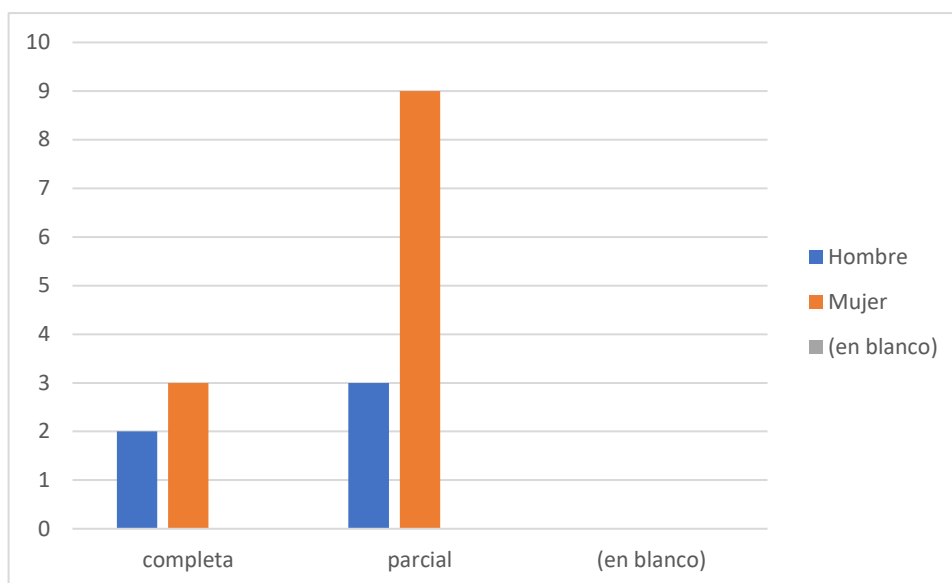
No existe diferencia en cuanto al sexo en la distribución de contratos indefinidos y temporales, siendo en su totalidad para ambos sexos, contrataciones indefinidas, por lo que ambos en ambos casos suponen una gran estabilidad de la plantilla.

tipo de contrato	hombres	mujeres
Temporal	0%	0%
Indefinido	100%	100%

Más concretamente, resumimos los tipos de contratos en temporales e indefinidos en porcentajes desglosados por sexo, observamos que, según los resultados, tanto las mujeres como los hombres de la entidad, presentan estabilidad, al contar todo con contratos indefinidos, siendo un 100% de los mismos en el caso de las mujeres y un 100% en el caso de los hombres.

Tipos de jornadas

Tipos de jornadas	Hombre	Mujer	Total general
Completa	2	3	5
Parcial	3	9	12
Total general	5	12	17



En un análisis por sexos, en cuanto al tipo de jornada, detectamos que del total de la plantilla están a jornada completa 3 mujeres y 2 hombres, con una jornada laboral de 38,5 horas semanales. En cuanto a la jornada parcial, encontramos un total de 3 hombres y 9 mujeres con una contratación horaria indicada en la siguiente tabla:

Horas jornada	Hombre	Mujer	Total general
5	1		1
8,5	1		1
10		1	1
14		1	1
15		1	1
27		1	1
30	1	3	4
31,5		1	1
35		1	1
Total jornada parcial	3	9	12

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Se observa que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado encontrando un total de 1 hombre y 3 mujeres. Cabe destacar que, el nivel mínimo de estudios se corresponde con estudios primarios, distribuidos en un total de 1 mujer y ningún hombre, poniendo este hecho de manifiesto que, las mujeres con bajos niveles de estudios se siguen incorporando y son mano de obra factible para sectores sociales y de cuidados.

El resto de niveles formativos corresponden a:

Nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
Diplomatura	2	3	5
Estudios primarios		1	1
F.P. I / C.F. Grado Medio		2	2
F.P. II / C.F. Grado Superior	2	3	5
Licenciatura / Grado	1	3	4
Total general	5	12	17

En todos los niveles de estudios, el número de mujeres con estudios en esos niveles es mayor al de los hombres puesto que, el cómputo total de la plantilla es mayor en número el de las mujeres que el del total de los hombres que la conforman, a excepción del nivel de FP I/CF Grado Medio que está formado únicamente por 2 mujeres y ningún hombre, y el nivel de estudios primarios informado anteriormente, que está ocupado por 1 única mujer y ningún hombre, no pudiendo comparar en ambos casos la paridad entre mujeres y hombres al ser ocupados de manera unitaria por cada uno de los sexos.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

En este apartado debemos reflejar que la dirección de la entidad está a cargo de una mujer.

Del análisis de los puestos de trabajo de la entidad, se puede apreciar como el puesto que aglutina a mayor número de trabajadoras y trabajadores es el de “Cuidador/a” y el de Trabajo Social. Este puesto está ocupado por 1 hombre y 2 mujeres y 2 hombres y 1 mujer, respectivamente. El resto de los puestos no cuentan con una composición mixta y por tanto, no pueden ser analizados sus datos en busca de posibles sesgos de género.

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
AUX. SOCIO SANITARIA		1	1
CONTABLE		1	1
COORDINADORA/PSICOLOGA		1	1
CUIDADOR/A	1	2	3
TRABAJO SOCIAL	2	1	3
ENFERMERO	1		1
INTEGRADORA SOCIAL		2	2
LIMPIADORA		1	1
MONITOR	1		1
PSICOLOGA		2	2
TERAPEUTA OCUPACIONAL		1	1
Total general	5	12	17

Los puestos de trabajo ocupados de manera unipersonal por mujeres son:

- Auxiliar Sociosanitaria.
- Contable.
- Coordinadora/Psicóloga.
- Directora/Trabajadora Social.
- Limpiadora.
- Terapeuta Ocupacional.

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

- Enfermero.
- Monitor.

El puesto ocupado sólo por mujeres:

- Integradora Social (2 mujeres).
- Psicóloga (2 mujeres).

Los puestos que se han podido comparar por contar con una composición mixta son:

Puestos de trabajo	Hombre	Mujer	Total general
CUIDADOR/A	1	2	3
TRABAJO SOCIAL	2	1	3
Total general	3	3	6

En un análisis por sexos, encontramos que no se produce segregación vertical al estar ocupado el puesto de mayor responsabilidad en la entidad por una única figura femenina. No se puede apreciar segregación horizontal en la entidad puesto que, la mayoría de los puestos están ocupados de manera unipersonal por hombres o mujeres, y en los puestos que se pueden comparar al estar compuestos de manera mixta, hay

más mujeres que hombres excepto en el de Trabajo Social, pero su diferencia es muy escasa, encontrando 2 hombres y 1 mujer. Como se explicaba anteriormente, es debido a que la entidad recibe mayor número de candidaturas del sexo femenino que del masculino.

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.

Nivel estudios/Puesto Trabajo	Hombre	Mujer	Total general
AUX. SOCIO SANITARIA		1	1
F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
CONTABLE		1	1
Diplomatura		1	1
COORDINADORA/PSICOLOGA		1	1
Licenciatura / Grado		1	1
CUIDADOR/A	1	2	3
F.P. II / C.F. Grado Superior	1	1	2
F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
TRABAJO SOCIAL	2	1	3
Diplomatura	1	1	2
Licenciatura / Grado	1		1
ENFERMERO	1		1
Diplomatura	1		1
INTEGRADORA SOCIAL		2	2
F.P. II / C.F. Grado Superior		2	2
LIMPIADORA		1	1
Estudios primarios		1	1
MONITOR	1		1
F.P. II / C.F. Grado Superior	1		1
PSICOLOGA		2	2
Licenciatura / Grado		2	2
TERAPEUTA OCUPACIONAL		1	1
Diplomatura		1	1
TRABAJADOR SOCIAL	2		2
Diplomatura	1		1
Total general	5	12	17

La única diferencia formativa comparable desglosada por sexos entre mujeres y hombres tan sólo puede analizarse en los puestos de:

Nivel estudios/Puesto Trabajo	Hombre	Mujer	Total general
CUIDADOR/A	1	2	3
F.P. II / C.F. Grado Superior	1	1	2
F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
TRABAJO SOCIAL	2	1	3
Diplomatura	1	1	2
Licenciatura / Grado	1		1
Total general	3	3	6

Los puestos que tiene diferencia en cuanto al nivel de estudios desagregado por sexo son: el de Cuidador/a en el cual se puede apreciar cómo, hay mayor número de mujeres ocupando dicho puesto y todas en ellas con igual y una de ellas con menor nivel de estudios que los hombres que ocupan el mismo puesto, en concreto son, 1 mujer con estudios de F.P. / C.F. Grado Superior y 1 hombres con los mismos estudios y puesto de trabajo, y 1 mujer sólo en dicho puesto con estudios de F.P.I/ C.F. Grado Medio. En cambio encontramos a, un mayor número de hombres en el puesto de Trabajo Social en un total de 2 de ellos, frente a 1 única mujer, contando esta con estudios de Diplomatura al igual que uno de los hombres, y el otro cuenta con estudios de Licenciatura/Grado.

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, se tratará 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.

Nº de ascendientes menores de 12 años por puesto de trabajo	Hombre	Mujer	Total general
1	1	2	3
CUIDADOR/A		1	1
DIRECTORA/TRABAJO SOCIAL		1	1
MONITOR	1		1
2		4	4
AUX. SOCIO SANITARIA		1	1
COORDINADORA/PSICOLOGA		1	1
CUIDADOR/A		1	1
INTEGRADORA SOCIAL		1	1
4		1	1
LIMPIADORA		1	1
Total general	5	7	17

Se puede observar cómo un total 7 mujeres, tienen descendientes menores de 12 años a su cargo, en comparación con sólo 5 hombres.

Debemos añadir que, tan sólo una persona tiene a un descendiente menor de 12 años a su cargo con discapacidad, y es una mujer que ocupa el puesto de Trabajo Social, y Dirección del centro. No hay ningún hombre que tenga a su cargo descendientes a cargo con discapacidad.

En cuanto a ascendientes a su cargo encontramos que 3 personas de la plantilla los tiene, y todas ellas son mujeres y ningún hombre.

Ascendientes a cargo	Hombre	Mujer	Total general
1		2	2
COORDINADORA/PSICOLOGA		1	1
CUIDADOR/A		1	1
2		1	1
DIRECTORA/TRABAJO SOCIAL		1	1
Total general		3	3

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Hombre	Mujer	Total general
2021		1	1
2022	2	2	4
Total general	2	3	5

En 2021, se produjeron un total de 1 incorporación de una mujer en el puesto de Psicología, y ningún hombre. En 2022, se incorporaron un total de 4 personas en la plantilla, de las cuales fueron, 2 hombres y 2 mujeres, en los puestos de Trabajo Social, Enfermería, y Limpieza y Cuidados, respectivamente, y en las siguientes edades, tipos de contratos, jornadas y horas:

Año	PUESTO TRABAJO	EDAD	Tipo de contrato	Tipo Jornada	Horas	Hombre	Mujer	Total general
2022	Limpiadora	28	Indefinido	Parcial	5		1	1
2022	Cuidadora	51	Indefinido	Parcial	10		1	1
2022	Trabajador Social	32	Indefinido	Parcial	5	1		1
2022	Enfermero	28	Indefinido	Parcial	8,5	1		1

En cuanto a la finalización de contrato o baja en la entidad, se ha producido en 2 mujeres y ningún hombre durante la anualidad de 2022. De anteriores períodos, la entidad no ha informado que haya habido bajas contractuales y por tanto, se desconocen estos datos.

- En el puesto de Cuidador/a en un total de 1 mujer, por fin de contrato.
- En el puesto de Limpiador/a en un total de 1 mujer, por fin de contrato.

Bajas año 2022 por puesto y motivo	Hombres	Mujeres
Cuidador/a		1
Fin contrato		1
Limpiador/a		1
Fin contrato		1
Total general		2

Los datos nos muestran como en estos períodos comprendidos entre el año 2021 y 2022, las contrataciones han sido más beneficiosas para las mujeres, puesto que se han contratado en mayor porcentaje. En ese mismo período comprendido en el año 2022, se han producido las mismas bajas en las mujeres y en los hombres de la plantilla de la entidad. Por tanto, no se aprecia una clara diferencia en cuanto a mayor cantidad de altas que de bajas en ambos sexos lo que se traduce en estabilidad laboral.

La entidad aporta datos acerca de los permisos concedidos a la plantilla, y los mismos han sido:

- 2 mujeres han solicitado una reducción de jornada.
- 2 mujeres han solicitado permiso fuera de convenio.
- 2 mujeres han solicitado adaptación del horario.
- 1 mujer ha solicitado permiso por enfermedad grave de familiar a cargo y fallecimiento.

No se aportan datos de que se hayan pedido permisos por ningún hombre.

Por otro lado, la entidad aporta datos de las bajas por IT que se han producido a lo largo de 2022 y por tanto, se puede realizar un análisis más exhaustivo con respecto a este ámbito. En concreto, las bajas que se han producido por Incapacidad Temporal se corresponden a enfermedad común o profesional y/o accidente laboral, y se distribuyen en:

- 1 baja por = accidente laboral: 7 mujeres.
= enfermedad común o profesional: 1 mujer.
- 2 bajas por = accidente laboral: 3 mujeres.
= enfermedad común o profesional: 2 mujeres.

No se aportan datos de que hayan causado baja ningún hombre.

Bajas por IT	Hombre	Mujer	Total general
1 BAJA		8	8
Accidente laboral		7	7
Enfermedad común o profesional		1	1
2 BAJAS		5	5
Accidente laboral		3	3
Enfermedad común o profesional		2	2
Total general		13	13

4.6 Auditoría Retributiva

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2022

1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

Razón social y NIF	ASOCIACIÓN DE FAMILIAIRES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL- SALUD MENTAL LORCA Y COMARCA (ASOFEM) G-30555130
Sector/Actividad	
Plantilla (Nº hombres y Nº mujeres)	17 personas: - 5 hombres - 12 mujeres
Convenio Colectivo de aplicación	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Febrero de 2023
Datos del informe	Año 2022

2. MARCO LEGAL

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

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

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

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

3. OBJETIVOS

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

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del I Plan de Igualdad para el período comprendido entre 01 de marzo de 2023 y el 01 de marzo de 2027.

4. FASES Y METODOLOGÍA

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

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

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

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de ASOFEM, sitas en C/ Berlín, nº 2 (Urb. Torre del Obispo), Purias (Lorca), en la provincia de Murcia, y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

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

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

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

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.
- 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: Entidad sin ánimo de lucro.
- El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en un centro de trabajo.
- A lo largo del año 2022 hasta diciembre del mismo, el total de la plantilla ha sido de 17 personas, estando distribuida en 12 mujeres (71%) y 5 hombres (29%), encontrando una diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60% -40% de representatividad en la plantilla. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, la recepción de currículums y candidaturas, las cuales han sido mayores en cuanto a mujeres que a hombres y que, al tratarse de un sector altamente feminizado como es el de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, por lo que a la entidad llegan más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de 3,05% y una mediana de 9,55%, no 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, algunos puestos pueden ser objeto de identificación individual, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas personas. 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.

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos como se apuntaba anteriormente, a un promedio de 3,05% y una mediana de 9,55%, no existiendo por tanto, una brecha salarial en la entidad.

El sistema retributivo está basado en el convenio de aplicación de la entidad, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos sexos 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 los establecidos para ambos sexos.

Del modelo de Registro Retributivo que aporta la entidad para su análisis, no se desprenden datos de las mujeres y hombres que los componen, no pudiéndose realizar por tanto, el análisis en cuanto a brechas salariales desagregado por sexos. Además, se indican los salarios a nivel mensual y no a nivel total y anual. Estos aspectos deberán abordarse como acción dentro del Plan de Igualdad para que el Registro Retributivo esté elaborado conforme a los parámetros que se exigen legalmente y que ahora no se cumplen.

7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

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

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

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

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

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

Los puestos analizados han sido:

Título del Puesto
AUX. SOCIOSANITARIA
CONTABLE
COORDINADORA/PSICOLOGA
CUIDADOR/A
TRABAJO SOCIAL
ENFERMERO
INTEGRADORA SOCIAL
LIMPIADORA
MONITOR
PSICOLOGA
TERAPEUTA OCUPACIONAL
DIRECTORA/TRABAJO SOCIAL

El puesto de Dirección del centro se encuentra a cargo de la misma persona que trabaja como Trabajadora Social, y siendo la única mujer en este puesto. Así pues, tanto la Trabajadora Social que ejerce también como Directora, como la Psicóloga que ejerce como Coordinadora del centro, son las dos mujeres que desarrollan y ejercen su trabajo como principales responsables del centro en el que se encuentran, teniendo por tanto, mayor responsabilidad en la entidad, puesto que se encargan de la organización, selección, contratación y coordinación de su centro de trabajo, y por este motivo, quedan englobadas en una agrupación diferente al resto del personal de trabajo.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIRECTORA/TRABAJO SOCIAL(562)
Agrupación 6	COORDINADORA/PSICOLOGA(538)
Agrupación 5	CONTABLE(411)
Agrupación 5	CUIDADOR/A(466)
Agrupación 5	TRABAJO SOCIAL(464)
Agrupación 5	ENFERMERO(468)
Agrupación 5	INTEGRADORA SOCIAL(495)
Agrupación 5	MONITOR(500)
Agrupación 5	PSICOLOGA(428)
Agrupación 5	TERAPEUTA OCUPACIONAL(428)
Agrupación 3	LIMPIADORA(267)

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

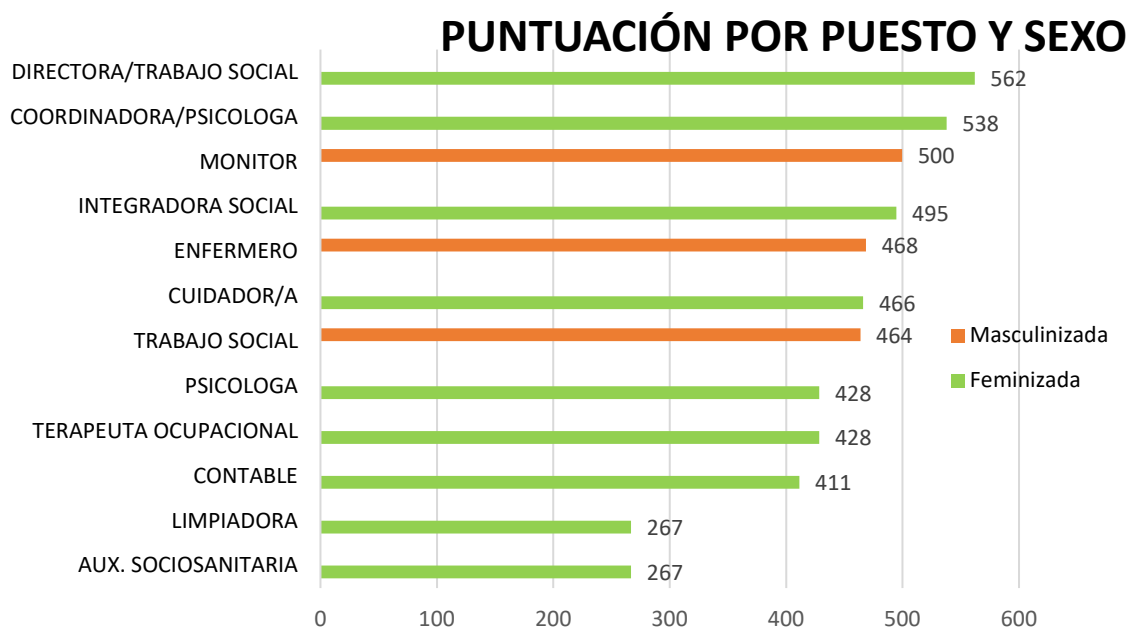
- Agrupación 7: formada por una única mujer en el puesto de dirección de la entidad y que, a su vez, trabaja como Trabajadora Social.
- Agrupación : formada por una única mujer en el puesto de Coordinadora de la entidad, y que, a su vez, trabaja como Psicóloga.
- Agrupación 5: formada por 8 mujeres (1 en el puesto de Contable, 2 en el puesto de Cuidadora, 2 en el puesto de Integradora Social, 2 en el puesto de Psicología, y 1 en el puesto de Terapeuta Ocupacional), y formada por 5 hombres (1 en el puesto de Contable, 2 en el puesto de Trabajo Social, 1 en el puesto de Enfermería, y 1 en el puesto de Monitor).
- Agrupación 3: formada por 2 mujeres (1 en el puesto de Auxiliar Sociosanitaria y 1 mujer en el puesto de Limpieza).

Los puestos de la entidad que están masculinizados al estar integrados únicamente por hombres son:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
TRABAJO SOCIAL		2	Masculinizada
ENFERMERO		1	Masculinizada
MONITOR		1	Masculinizada

Los puestos de la entidad que se encuentran feminizados, bien por estar ocupados sólo por mujeres o por estar ocupados mayoritariamente por mujeres son:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
AUX. SOCIO SANITARIA	1		Feminizada
CONTABLE	1		Feminizada
COORDINADORA/PSICOLOGA	1		Feminizada
CUIDADOR/A	2	1	Feminizada
INTEGRADORA SOCIAL	2		Feminizada
LIMPIADORA	1		Feminizada
PSICOLOGA	2		Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1		Feminizada
DIRECTORA/TRABAJO SOCIAL	1		Feminizada



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

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de las mujeres dado que el puesto de dirección, coordinación de la entidad están ocupados por 2 mujeres.

B) Condiciones Educativas.

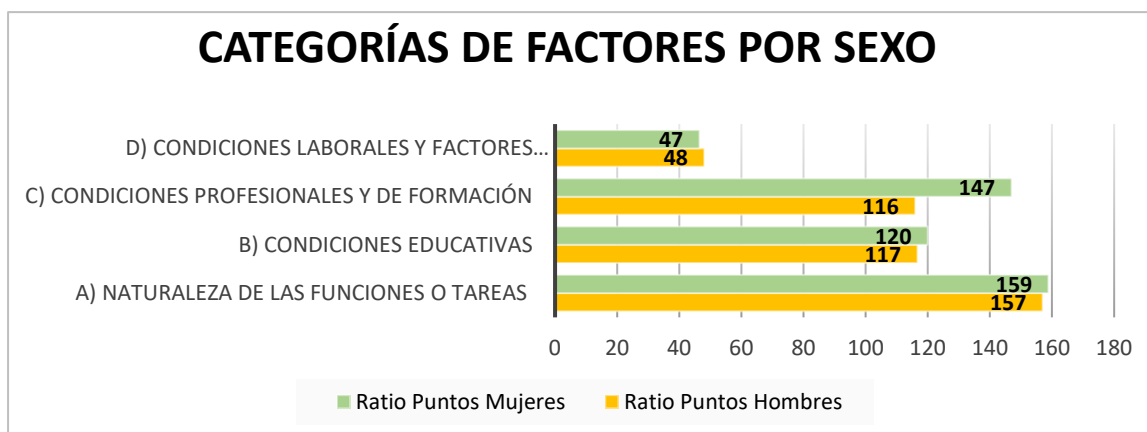
A nivel de condiciones educativas los datos muestran una mayor puntuación en cuanto a las mujeres, motivado por el mayor número de puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por ellas con respecto a los hombres de la entidad.

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

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

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

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



8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

A) Visión General

La brecha salarial general de la empresa tras su análisis muestra una media de 3,05%, y una mediana de 9,55% de total general de los salarios mensuales percibidos por las mujeres y los hombres de la plantilla trabajadora, no encontrándose por ello una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla que suponga más de un 25% estipulado por la legislación sobre la materia.

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, algunos puestos pueden ser objeto de identificación individual, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas personas. 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 ASOFEM.

9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de ASOFEM es en mayoría femenina puesto que, del total de 17 personas de la plantilla, 12 de ellas son mujeres y 5 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.

Del modelo de Registro Retributivo que aporta la entidad para su análisis, no se desprenden datos de las mujeres y hombres que los componen, no pudiéndose realizar por tanto, el análisis en cuanto a brechas salariales desagregado por sexos. Además, se indican los salarios a nivel mensual y no a nivel total y anual. Estos aspectos deberán abordarse como acción dentro del Plan de Igualdad para que el Registro Retributivo esté elaborado conforme a los parámetros que se exigen legalmente y que ahora no se cumplen.

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

10. REGISTRO RETRIBUTIVO

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado una herramienta propia y diferente a la del Registro Retributivo de Igualdad en la empresa del Ministerio.

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 tras su análisis muestra una media de 3,05%, y una mediana de 9,55% de total general de los salarios mensuales percibidos por las mujeres y los hombres de la plantilla trabajadora, no encontrándose por ello una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla que suponga más de un 25% estipulado por la legislación sobre la materia.

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, algunos puestos pueden ser objeto de identificación individual, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas personas. 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.

4.7 *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 10 mujeres y 4 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
MUJERES	59%	83%
HOMBRES	24%	80%

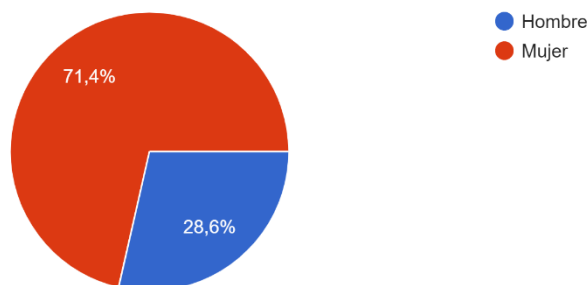
*La muestra de las encuestas por sexo

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de diciembre de 2022 y enero de 2023. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 24% de los hombres de la plantilla y el 59% de las mujeres, por tanto, cabe destacar la gran participación para realizar las encuestas online por parte de la plantilla de la entidad. En la fecha de realización del diagnóstico la plantilla es de 17 personas, en total la participación ha sido del 83% de la plantilla, siendo estos datos suficientes para arrojar un análisis en profundidad de este aspecto.

Total respuestas:

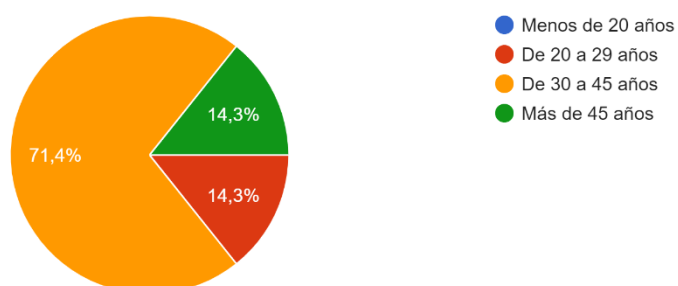
Sexo

14 respuestas

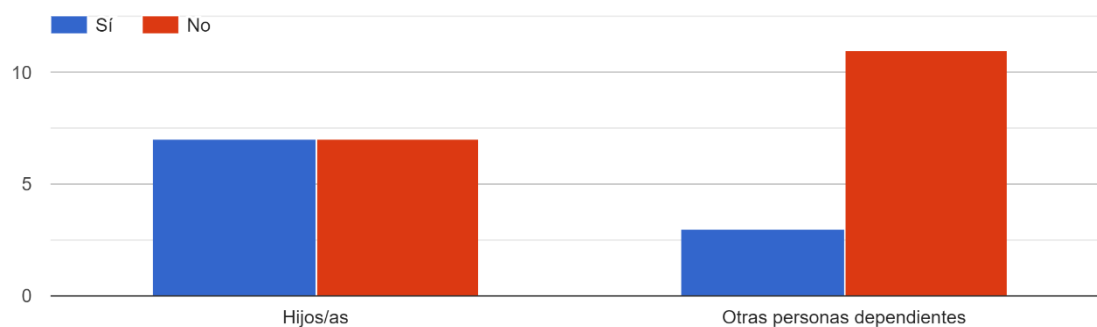


Edad

14 respuestas

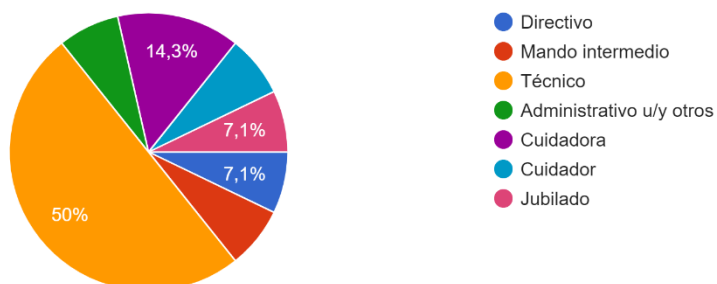


¿Tienes responsabilidades de cuidados?



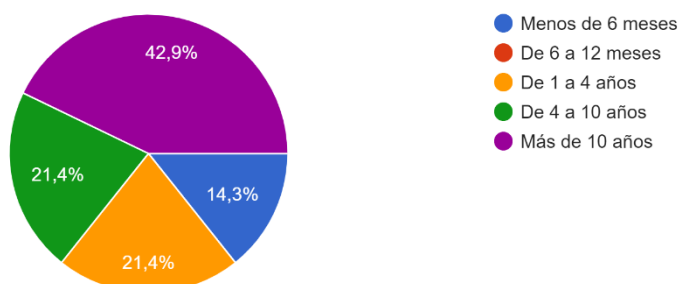
Puesto de trabajo

14 respuestas



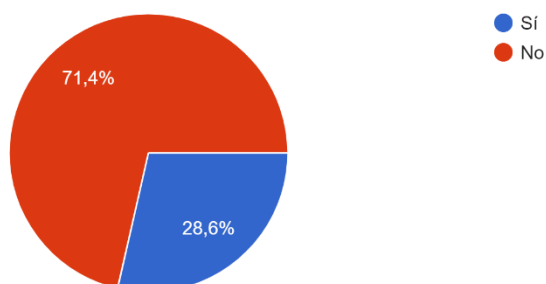
Antigüedad en la empresa

14 respuestas



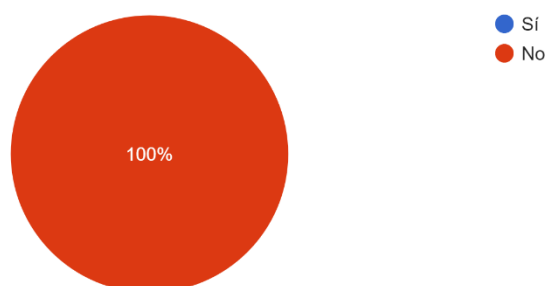
¿Tienes personal a cargo?

14 respuestas



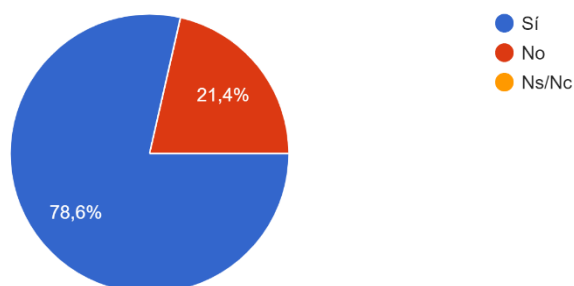
¿Formas parte de la RLT?*

14 respuestas



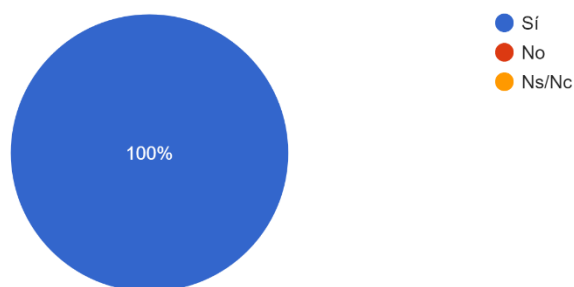
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

14 respuestas



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

14 respuestas



¿Por qué?¹¹ respuestas

Es importante protocolar las medidas de igualdad

Porque si una compañera sufre acoso sexual es lógico que haya un plan que respalde y proteja a esa compañera

La igualdad de oportunidades y de condiciones debe de ser un derecho real de tod@ ciudadan@.

Porque se igualan los derechos y oportunidades en mujeres y hombres

Creo que es importante que todo lo que ya hacemos quede plasmado en un plan

PORQUE ES IMPORTANTE QUE LA IGUALDAD SEA REAL Y EFECTIVA

Es necesario un plan de igualdad en todas las empresas para el desarrollo de estas.

Además del fomento de la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Creo que es muy importante para los trabajadores/as.

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

respuestas

- no sé, no contesto

Ninguna

Formación en igualdad de género; empatía; sociedades con más y mejor educación en general

Nada

Respeto/ desvalorización por género Formación en igualdad de género/ ignorancia

Igualdad en distribución de tareas/ desigualdad

No se/ no contesto

Se me ocurre no realizar comentarios sexistas por parte de ningún profesional o comentarios de naturaleza sexual, pero no se me ocurren tras mucho pensar otras dos necesidades

nc

Necesidades (Igualdad en las condiciones laborales, Igualdad de sueldos, Igualdad a la hora de ofrecer puestos de trabajo) Deficiencias (No ofrecer trabajos que impliquen esfuerzo físico a las mujeres)

En principio ninguna

no se aprecian deficiencias o necesidades

Promoción, difusión y prácticas

En esta empresa se trata a todos los trabajadores por igual, ahora mismo no encuentro ninguna deficiencia a cubrir

No sabría decirlos

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas

necesidades y deficiencias:14 respuestas

- implantar el plan de igualdad

Ninguna

Charlas especializadas en igualdad; distribución de tareas; educación en valores

Nada

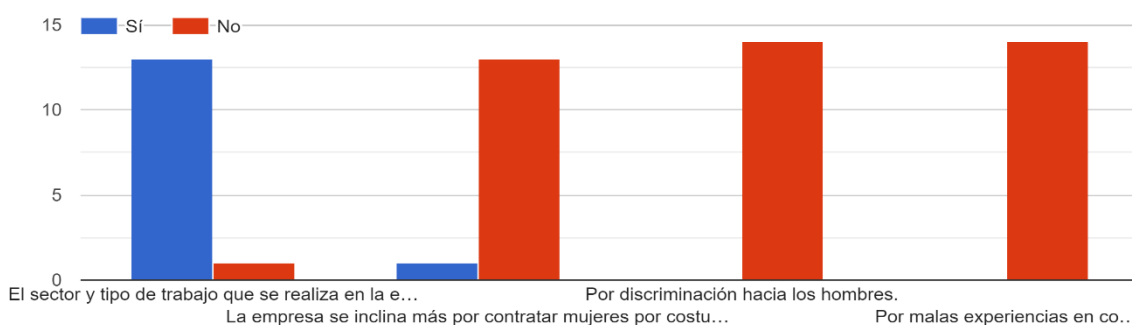
Charlas especializadas en la igualdad de género Lenguaje inclusivo Igualdad en distribución de tareas

No se / no contesto

Que cada profesional se haga consciente de que el entorno de trabajo no es lugar para hacer comentarios de este tipo

nc

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



Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa7 respuestas

- no sé, no contesto

La costumbre social malamente extendida de que el cuidado de los más necesitados o personas vulnerables de la sociedad tienen que ser cuidados y protegidos por las mujeres

Al tratarse de un trabajo destinado al cuidado de personas dependientes, la mujer mantiene en su formación profesional el rol social que se les ha asignado como cuidadora. Por ello existe una mayor demanda ante la formación profesional de estos puestos de trabajo, dando lugar a un mayor porcentaje de mujeres especializadas más que de hombres en este sector y por estadística, mas mujeres contratadas que hombres.

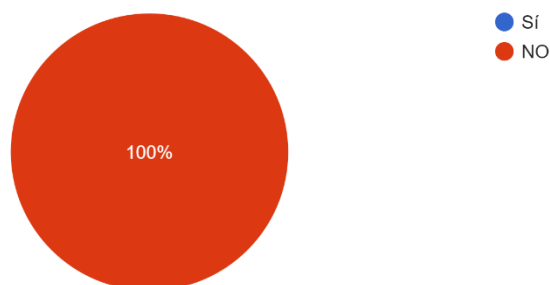
Entre las profesiones que ejercemos, suele haber mayor número de mujeres que las estudian: auxiliar sociosanitario, psicología, terapia ocupacional, trabajo social...

ns

No hay

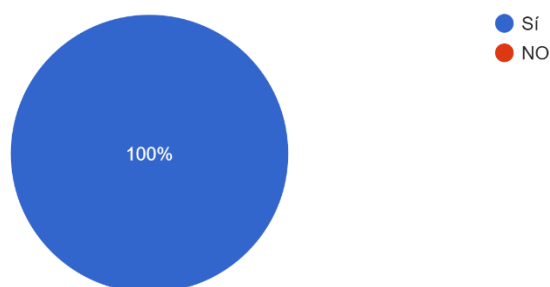
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

14 respuestas



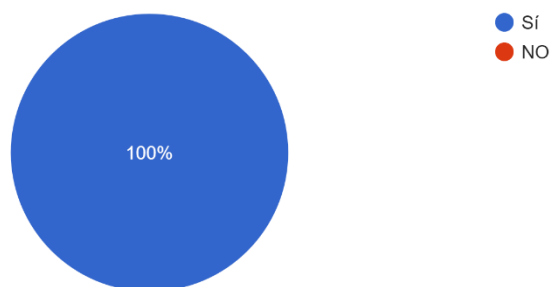
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

14 respuestas



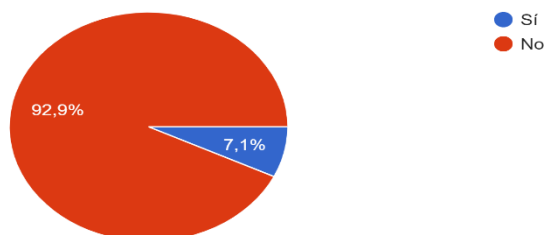
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

14 respuestas

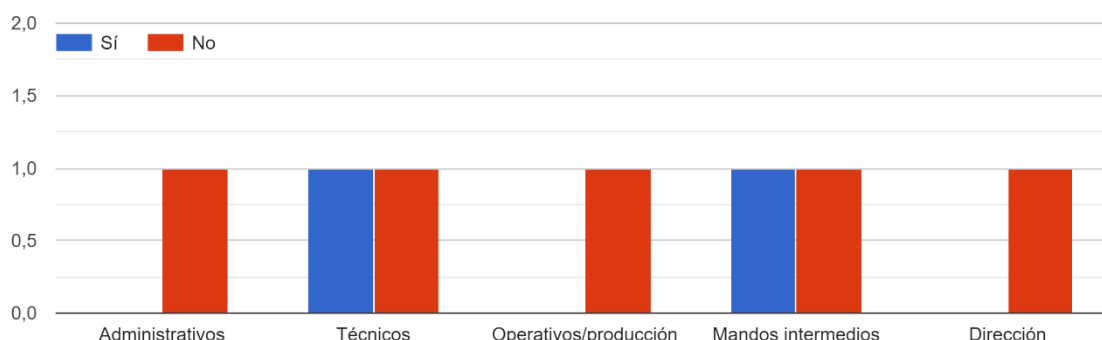


¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

14 respuestas



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



Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.³

respuestas

Creo que si somos más mujeres que hombres en la empresa es por los perfiles profesionales que realizamos pero no creo que haya otros motivos más allá, además creo que hombres y mujeres tenemos las mismas oportunidades dentro de la empresa
Ninguna

No tengo ninguna observación relevante

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

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para que se inicie un proceso de selección y contratación es necesario que exista el requerimiento de una sustitución de otra persona de la plantilla o bien por causa de necesidades de servicio coyunturales.

Como estrategias de reclutamiento se hace uso de ofertas de trabajo publicadas a través del Sistema Nacional de Empleo (SEF) donde entregan los currículos las personas candidatas, las cuales se preseleccionan en base al cumplimiento del perfil solicitado en la oferta, y posteriormente son citadas para mantener una entrevista personal.

La selección de personal se lleva a cabo mediante una entrevista personal individualizada a partir de la cual, se recogen los datos personales, formación y experiencia, habilidades, capacidades, etc., no existiendo un guion establecido de entrevista ni un registro para anotar lo recogido en los procesos de selección. Aspecto que deberá abordarse como acción dentro del I Plan de Igualdad de la entidad.

Las personas que gestionan las entrevistas, la selección y finalmente deciden quien es la persona elegida, son las responsables de cada área de trabajo, que actualmente no cuentan con formación en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Aspecto que también debe abordarse como medida dentro del Plan de Igualdad.

Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

En la entidad no cuenta con un protocolo de promoción interna, según está establecido en el convenio colectivo de aplicación. Utilizan canales oficiales y neutros para lanzar las comunicaciones en el momento que surja la necesidad de cubrir un puesto por promoción interna, pero sería necesario contemplar la perspectiva de género.

En el último año se ha incrementado la jornada de trabajo a 4 personas de la plantilla (3 mujeres y 1 hombre), siempre en función del aumento de ratios en el centro de día o de nuevas subvenciones que se puedan recibir.

Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

Área de FORMACIÓN

ASOFEM ha realizado durante la anualidad del 2022 diferentes cursos programados en su calendario anual de formación estipulado de manera obligatoria por convenio, pero ninguno de estos cursos ha versado en materia de igualdad y género.

Las formaciones se realizan o bien dentro de la jornada y en algunos casos fuera, pudiendo coger horas libres en este último supuesto.

Existe un plan de formación anual para la plantilla, pero no se han contemplado hasta ahora cursos formativos en materia de igualdad y género, y por ello se tendrá en cuenta este aspecto en las acciones que se desarrollen durante la vigencia de este I Plan de Igualdad. Es uno de los campos sobre el que deberá prestar especial atención a la hora de elaborar las acciones del Plan de Igualdad de ASOFEM.

En la siguiente tabla se indica el número de cursos realizados por la plantilla y su relación con la edad de las personas, así como la jornada de trabajo y su duración:

Nº CURSOS	EDAD	PUESTO TRABAJO	Tipo Jornada	Horas	Hombre	Mujer	Total general
	27	Limpiadora	Parcial	8,5		1	1
	28	Enfermero	Parcial	15	1		1
	32	Trabajador Social	Parcial	5	1		1
Total 0 cursos					2	1	3
	37	Psicóloga	Parcial	14		1	1
Total 1 curso						1	1
	51	Cuidadora	Parcial	10		1	1
Total 2 cursos						1	1
	27	Cuidador	Parcial	30	1		1
	30	Integradora Social	Parcial	31,5		1	1
Total 4 cursos					1	1	2
	39	Monitor	Completa	38,5	1		1
Total 6 cursos					1		1
	34	Cuidadora	Parcial	30		1	1
Total 7 cursos						1	1
	36	Trabajador Social	Completa	38,5	1		1
	37	Auxiliar Sociosanitaria	Parcial	30		1	1
	37	Integradora Social	Parcial	27		1	1
	39	Contable	Completa	38,5		1	1
	44	Psicóloga	Completa	38,5		1	1
Total 8 cursos					1	4	5
	37	Coordinadora/Psicóloga	Parcial	30		1	1
Total 13 cursos						1	1
	26	Terapeuta Ocupacional	Parcial	35		1	1
Total 14 cursos						1	1
	45	Directora/Trabajadora Social	Completa	38,5		1	1
Total 22 cursos						1	1
Total general					5	12	17

En cuanto a la formación, la entidad informa que se oferta aquella que se les informa o conocen, y se ofrece a la plantilla trabajadora para que elija la que le pueda ser de utilidad en función del puesto que desempeña, la formación es gratuita para la plantilla y se realiza en horario laboral. Todas las personas trabajadoras obtienen el complemento de mejora, independientemente de que hayan cumplido o no las horas de formación. Estas formaciones y su evaluación se registran en el sistema de gestión de calidad de la entidad.

Área de **CONDICIONES DE TRABAJO**

La plantilla trabajadora de ASOFEM tienen una jornada de trabajo de lunes a viernes, generalmente de 8 a 16:30, aunque hay programas que terminan a las 18:30 o a las 20:00. Cada persona trabajadora tiene ajustado su horario en función de jornada y programas en los que participa. Los días de descanso semanal son los sábados y domingos.

Todo el personal disfruta de vacaciones retribuidas anuales de 25 días hábiles y 20 horas anuales para acudir a visitas médicas o reuniones escolares. La plantilla cuenta con 2 o 3 días de libre disposición de la persona trabajadora, según lo estipulado en el convenio.

Durante el mes de agosto el centro permanece cerrado al público.

El pago de los salarios se realiza entre el 28 y el 31 de cada mes.

Dos personas de la plantilla realizan teletrabajo como medida de conciliación familiar.

En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han producido durante el período analizado de 2022.

La entidad no tiene implantados sistemas de organización y control de trabajo con estudios de tiempo. Pero la entidad sí que cuenta con una hoja de registro de jornada laboral con firma de asistencia de las personas trabajadoras.

En cuanto a la movilidad geográfica, no se ha recurrido a ella por el momento.

Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Respecto a los recursos para la conciliación, se carece de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación tanto legales como los establecidos por ASOFEM, por lo que este aspecto se desarrollará como medida en el Plan de Igualdad de la entidad necesariamente. Los canales utilizados para realizar las comunicaciones a la plantilla en esta área y en todas, es a través de correo electrónico o grupos de whatsapp.

A grandes rasgos, la entidad no contempla medidas de conciliación concretas establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia.

La entidad aporta datos acerca de los permisos concedidos a la plantilla, y los mismos han sido:

- 2 mujeres han solicitado una reducción de jornada.
- 2 mujeres han solicitado permiso fuera de convenio.
- 2 mujeres han solicitado adaptación del horario.
- 1 mujer ha solicitado permiso por enfermedad grave de familiar a cargo y fallecimiento.

No se aportan datos de que se hayan pedido permisos por ningún hombre.

No se han solicitado excedencias por parte ninguna persona de la plantilla de la entidad.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Tal como se apuntaba en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, la entidad está mayoritariamente feminizada. Este indicador evidencia que el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, por lo que a la entidad llegan más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

Hay una mayor representación de mujeres que de hombres en la plantilla. Las mujeres se encuentran en todas las categorías de trabajo, excepto en el puesto que corresponde a Enfermería y Monitor/a los cuales están formados por hombres, pero por ninguna mujer.

El puesto de dirección de la entidad está a cargo actualmente de una mujer, y el de presidencia de la Junta Directiva, a cargo de un hombre.

En un análisis por sexos, encontramos que no se produce segregación vertical al estar ocupado el puesto de mayor responsabilidad en la entidad por una única figura femenina, y en el caso de la presidencia de la entidad, a cargo de una única figura masculina. Se puede apreciar segregación horizontal en la entidad puesto que, existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo una plantilla feminizada.

Área de SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ASOFEM no cuenta con protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, el cual deberá elaborarse y publicitarse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad para que su difusión sea accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias del centro. En este protocolo de acoso de la entidad deberán contemplarse las nuevas figuras delictivas referidas a las nuevas tecnologías y las redes sociales que se han convertido en una extensión de acoso sexual y violencia de género a través de figuras como el ciberacoso, stalking, sexting, doxing, entre otras, y que suponen una peligrosa vertiente que sufren especialmente las mujeres y las personas menores de edad.

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

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convenio de referencia de aplicación, se detalla lo siguiente:

Artículo 55.4.- *Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.*

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

No obstante, lo anterior, ASOFEM 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.

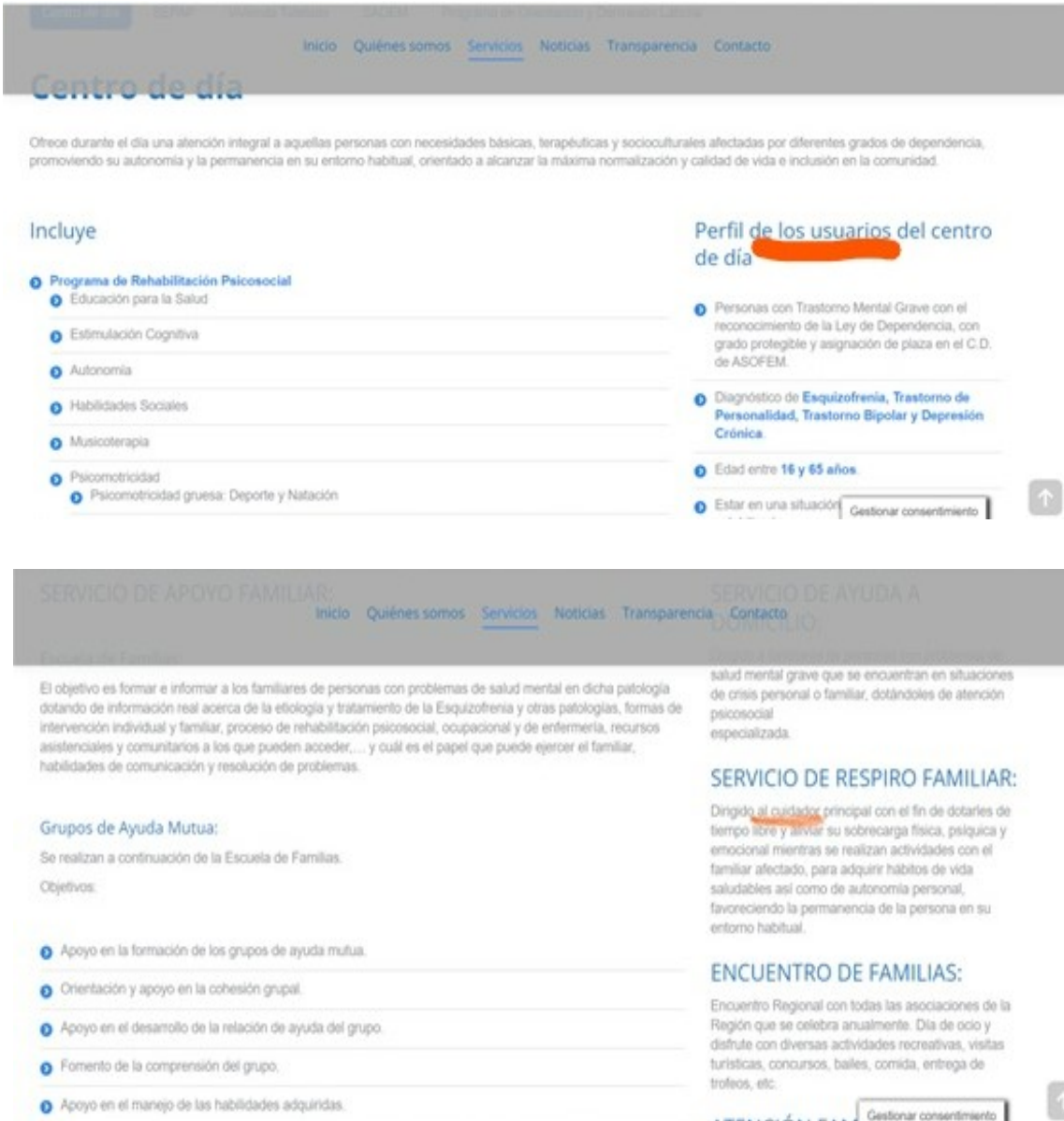
La entidad informa que no ha habido casos de violencia de género en las mujeres que conforman la plantilla.

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

ASOFEM cuenta con página web:

<http://asofem.org/>

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje, en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente en la elaboración y redacción de documentación destinada a distribución interna y/o externa. Podemos ver ejemplos de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de diversos apartados de la página web de la entidad:



The screenshot displays the ASOFEM website with several sections containing non-inclusive language:

- Centro de día:**
 - Incluye:**
 - Programa de Rehabilitación Psicosocial
 - Educación para la Salud
 - Estimulación Cognitiva
 - Autonomía
 - Habilidades Sociales
 - Musico terapia
 - Psicomotricidad
 - Psicomotricidad gruesa: Deporte y Natación
 - Perfil de los usuarios del centro de día:**
 - Personas con Trastorno Mental Grave con el reconocimiento de la Ley de Dependencia, con grado protegible y asignación de plaza en el C.D. de ASOFEM.
 - Diagnóstico de Esquizofrenia, Trastorno de Personalidad, Trastorno Bipolar y Depresión Crónica.
 - Edad entre 16 y 65 años.
 - Estar en una situación [Gestionar consentimiento]
- SERVICIO DE APOYO FAMILIAR:**

El objetivo es formar e informar a los familiares de personas con problemas de salud mental en dicha patología dotando de información real acerca de la etiología y tratamiento de la Esquizofrenia y otras patologías, formas de intervención individual y familiar, proceso de rehabilitación psicosocial, ocupacional y de enfermería, recursos asistenciales y comunitarios a los que pueden acceder, ... y cuál es el papel que puede ejercer el familiar, habilidades de comunicación y resolución de problemas.

Grupos de Ayuda Mutua:
Se realizan a continuación de la Escuela de Familias.
Objetivos:

 - Apoyo en la formación de los grupos de ayuda mutua.
 - Orientación y apoyo en la cohesión grupal.
 - Apoyo en el desarrollo de la relación de ayuda del grupo.
 - Fomento de la comprensión del grupo.
 - Apoyo en el manejo de las habilidades adquiridas.
- SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO:**

Atención a personas con problemas de salud mental grave que se encuentran en situaciones de crisis personal o familiar, dotándoles de atención psicosocial especializada.
- SERVICIO DE RESPIRO FAMILIAR:**

Dirigido al cuidador principal con el fin de dotarles de tiempo libre y aliviar su sobrecarga física, psíquica y emocional mientras se realizan actividades con el familiar afectado, para adquirir hábitos de vida saludables así como de autonomía personal, favoreciendo la permanencia de la persona en su entorno habitual.
- ENCUENTRO DE FAMILIAS:**

Encuentro Regional con todas las asociaciones de la Región que se celebra anualmente. Día de ocio y disfrute con diversas actividades recreativas, visitas turísticas, concursos, bailes, comida, entrega de trofeos, etc.

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

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

Área de SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y EQUIPAMIENTOS

Actualmente se contemplan los siguientes aspectos en la materia de salud laboral, seguridad y equipamientos:

- Cuando existe un caso de embarazo y lactancia natural, si se cumple el artículo 26 de la LPRL 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. En la realidad de la entidad, tan solo se han producido 2 supuestos por embarazo de la plantilla, y en ningún caso se ha podido llevar a cabo las adaptaciones ya sea por especificidad del puesto o por imposibilidad de reubicar a la trabajadora en algún puesto similar. En todos los casos se ha informado a la mutua y se ha procedido a la suspensión del contrato de la trabajadora, pasando a situación de baja por riesgo durante el embarazo.
- En cuanto a la existencia de un catálogo de puestos exentos de riesgo en el embarazo y lactancia natural: no existe un protocolo de actuación, y lista de puestos exentos.
- No existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como exámenes ginecológicos.

Como hemos añadido con anterioridad, no se tiene en cuenta la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, tampoco en los equipos de trabajo y de protección individual, así como tampoco en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de la plantilla trabajadora en las diferentes tareas y ocupaciones (en especial en embarazo y lactancia).

No se utiliza uniforme para el trabajo.

En cuanto a las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades, en el lugar de trabajo, no se cuenta con vestuarios separados para hombres y mujeres.

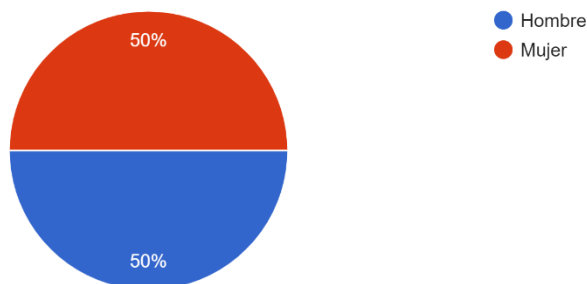
Los cuartos de aseo son compartidos.

Como se ha añadido con anterioridad, no se tiene en cuenta la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

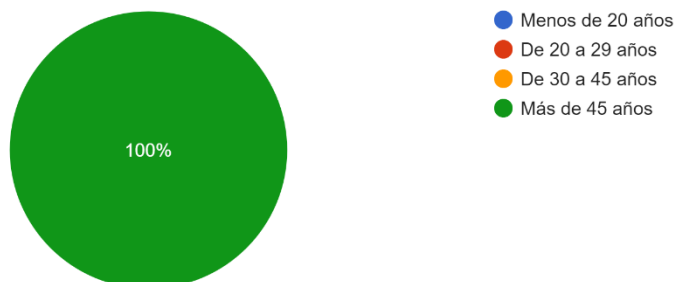
Es trascendente también la opinión por parte de la Dirección de ASOFEM en cuanto a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de las personas que ocupan este puesto en la empresa.

Sexo
2 respuestas



Edad

2 respuestas

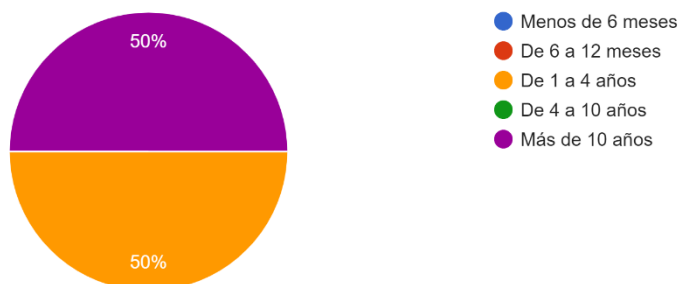


Responsabilidades de cuidados



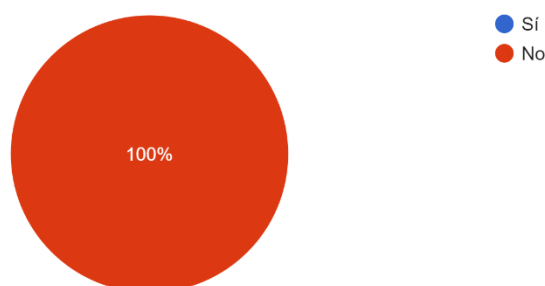
Antigüedad en la empresa

2 respuestas



¿Formas parte de la RLT?*

2 respuestas



Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:2

respuestas

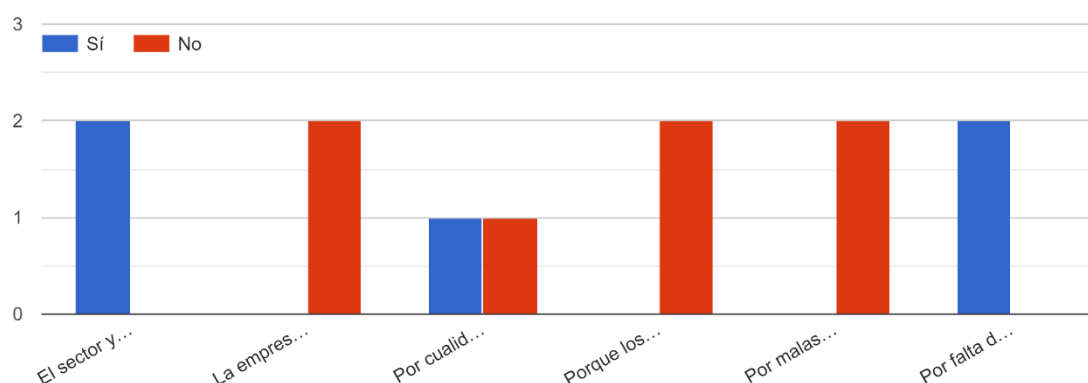
Utilizar un lenguaje no sexista Realizar actividades en común Apoyarlos
Falta de información sobre lo que conlleva un plan de igualdad

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

respondan a esas necesidades y deficiencias:2 respuestas

Trabajos en grupo Dar formación en igualdad de oportunidades Establecer un programa de conciliación laboral y familiar
Informar y concienciar sobre esta materia.

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



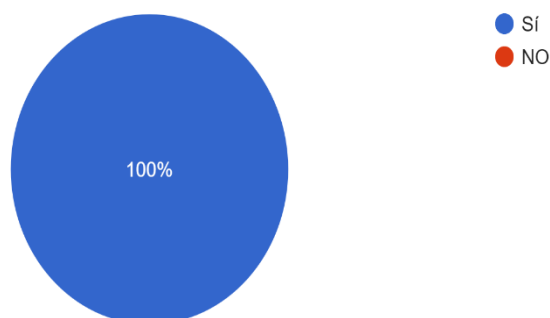
Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa0 respuestas

Aún no hay respuestas para esta pregunta.

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

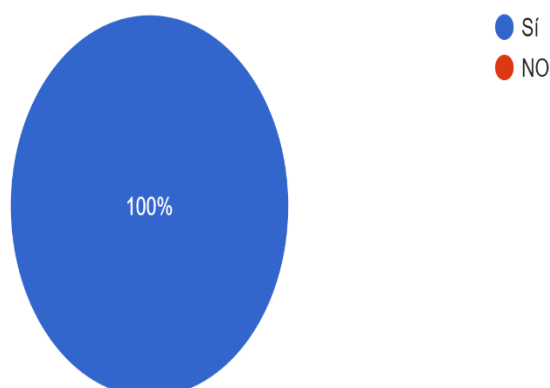
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

2 respuestas



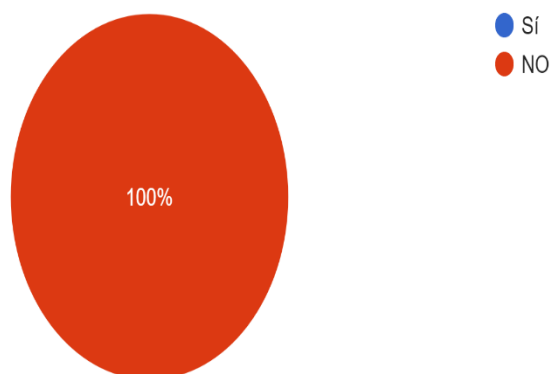
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

2 respuestas

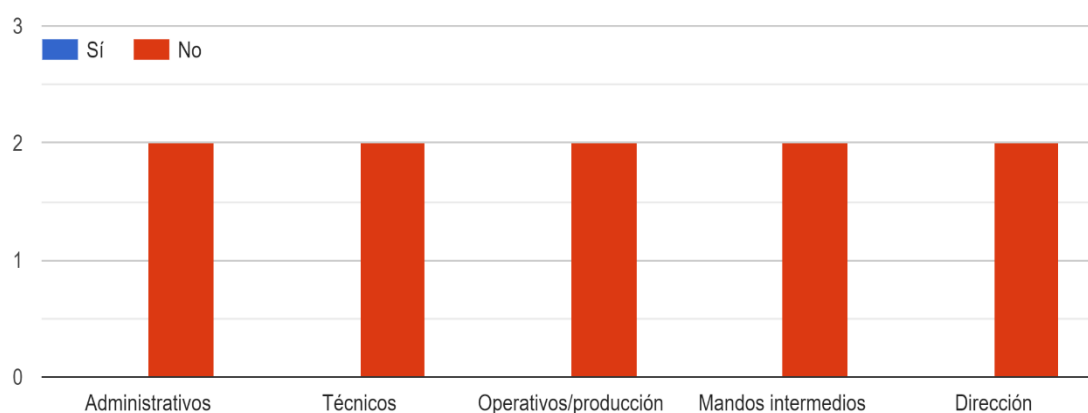


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

2 respuestas

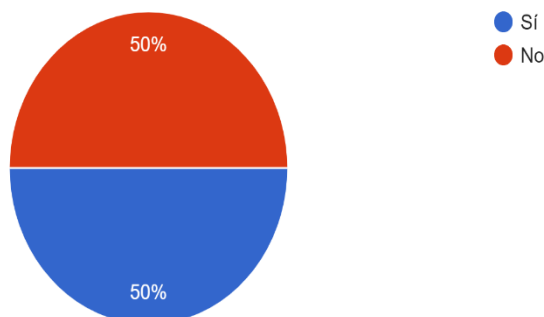


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



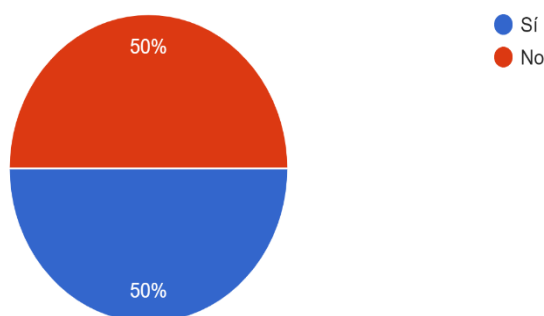
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

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



5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Del diagnóstico realizado en el que se ha analizado la situación real de los centros de trabajo de la empresa en relación con la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, se pueden extraer las siguientes conclusiones a modo de resumen final. Lo que aquí se presentan son las principales problemáticas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación y propuestas de acción:

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

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	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. b) 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. c) Las candidaturas a los puestos ofertados se criban de los currículums recibidos pudiendo existir sesgos de género.	- Formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 10 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género. - Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género. - Utilizar currículums ciegos para la selección y contratación.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional. No se dan o son muy escasas, las promociones laborales en la entidad.	- Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
FORMACIÓN	a) Escasa formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla. b) Las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.	- Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias. - Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.

RETRIBUCIONES	a) La entidad deberá adaptarse a la nueva regulación salarial según convenio y revisar las percepciones atribuidas a la plantilla.	- La entidad deberá adaptarse a las nuevas tablas salariales aprobadas con fecha de 16 de febrero de 2023, así como revisar los complementos autonómicos para que sean percibidos por toda la plantilla si así es como corresponde.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	a) La entidad deberá adaptarse a la nueva normativa en materia de derechos de conciliación y corresponsabilidad e intentar añadir alguna mejora respecto de lo estipulado en el convenio colectivo. b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla. c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	- Elaborar un protocolo en materia de conciliación y corresponsabilidad a la nueva normativa e intentar incluir mejoras respecto a lo contemplado en el convenio colectivo, y en concreto, vigilar que la plantilla con necesidades de conciliación acceda a que se acoplen sus horarios para evitar, en la medida de lo posible, la reducción de la jornada y los salarios. - 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. - Realización de formación en horario de trabajo.
	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.	- Realización de protocolo de actuación para el uso de lenguaje no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propia de la entidad.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	b) Trasladar y comunicar la existencia del protocolo de actuación para el uso del lenguaje no sexista a toda la plantilla. c) Es necesario que la entidad revise si la documentación que utiliza a nivel interno y externo cumple con un lenguaje no sexista.	- Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para el uso del lenguaje no sexista haciéndolo visible y accesible para todo el personal. - Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y medios digitales para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio. - Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	a) Es necesario contemplar un protocolo actuación con la plantilla trabajadora, contando con las nuevas formas de ciberacoso además de hacer alusión a las personas con diversidad funcional, siendo un colectivo directo de trabajo por parte de la entidad. b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad. c) Es necesario darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.	- 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 funcional en el protocolo. - Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso. - Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	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.	- Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género. - Difundir y publicitar los derechos de las víctimas
SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	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. b) Elaborar un protocolo donde se recopilen los puestos de trabajo y los riesgos de cada uno de ellos.	- Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad. - Elaborar un Protocolo en el que se recojan los puestos de trabajo y los riesgos que conlleva cada uno de ellos, así como, los riesgos vinculados a la maternidad.

6. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

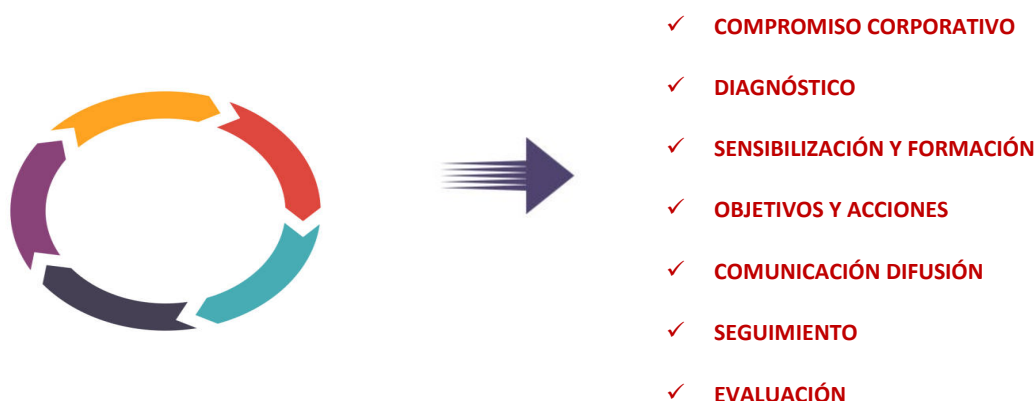
Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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:



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 ASOFEM, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

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

Para la elaboración de este 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.

7. *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 ASOFEM, 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

1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo Específico: Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.

2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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 referida sobre todo a personas con diversidad.

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

Objetivo Específico: Realizar una adaptación de las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad y proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.

5- Área de actuación: RETRIBUCIONES

Objetivo Específico: Adaptarse a la nueva regulación salarial según convenio y revisar las percepciones atribuidas a la plantilla.

6- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo Específico: Realizar formación en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

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 publicitación 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 CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

8. 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.	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
	Utilización de Currículums ciegos para la selección y contratación.	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	Adaptarse a la nueva regulación salarial según convenio y revisar las percepciones atribuidas a la plantilla	A7
5-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Elaborar un protocolo de conciliación familiar y corresponsabilidad a la nueva normativa, intentando incluir mejoras respecto del convenio colectivo.	A8
	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.	A9
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A10

6-. Comunicación inclusiva y no sexista	Realización de protocolo de actuación para el uso de lenguaje no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propio.	A11
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para el uso del lenguaje no sexista haciéndolo visible y accesible para todo el personal.	A12
	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y medios digitales para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A13
	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A14
7-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional en el protocolo.	A15
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A16
	Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A17
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.	A18
	Difundir y publicitar los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A19
9-. Salud laboral	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A20
	Elaborar un protocolo donde se recopilen los puestos de trabajo y los riesgos de cada uno de ellos.	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	
✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
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.). Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.	
Plazos de ejecución	
2023–2024	
Personal a quien va dirigido	
Personal participante en los procesos de selección de la entidad.	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

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	
✓ Guía o manual elaborado. ✓ Fichas de puestos de trabajo con lenguaje neutro. ✓ Nº de ofertas redactadas y publicitadas.	
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	
2023–2024	
Personal a quien va dirigido	
Personal participante en los procesos de selección de la entidad.	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A3)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.3
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Utilización de Currículums ciegos para la selección y contratación.
Descripción de la medida	
Recepción de candidaturas en las que se hagan constar las iniciales de las personas candidatas de manera que la contratación se lleve a cabo en igualdad de oportunidades.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Nº de currículums recibidos ✓ % de mujeres y hombres contratadas/os entre el nº de solicitudes recibidas.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Comisión de Igualdad y Directiva. Manuales de selección y contratación. Procedimientos de selección y contratación. Guías y documentos de apoyo. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2023-2026	
Personal a quien va dirigido	
Personal participante en los procesos de selección de la entidad.	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

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	
✓ Guía o manual elaborado. ✓ Nº de promociones internas desagregadas por sexos.	
Recursos: humanos y materiales	
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2023–2024	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Formación (A5)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.1
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.
Descripción de la medida	
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).	
Indicadores de seguimiento	
✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
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	
2023-2026	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

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	
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. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.	
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	
2023-2026	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva (A7)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.1
Adaptarse a la nueva regulación salarial según convenio y revisar las percepciones atribuidas a la plantilla.	La entidad deberá adaptarse a la nueva regulación salarial según convenio y revisar las percepciones atribuidas a la plantilla.
Descripción de la medida	
La entidad deberá adaptarse a las nuevas tablas salariales aprobadas con fecha de 16 de febrero de 2023, así como revisar los complementos autonómicos para que sean percibidos por toda la plantilla si así es como corresponde.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Total de puestos revisados y actualizados ✓ Informes sobre los complementos añadidos	
Recursos: humanos y materiales	
Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad y la Directiva de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.	
Presupuesto estimado: 30h * 20€/h = 600€.	
Plazos de ejecución	
2023	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad, Responsables gestión personal y Directiva.	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

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

Objetivo Específico 4	Medida 4.1
Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Elaborar un protocolo en materia de conciliación familiar y corresponsabilidad a la nueva normativa, intentando incluir mejoras respecto al convenio colectivo.
Descripción de la medida	
Elaborar un protocolo en materia de conciliación y corresponsabilidad a la nueva normativa y mejorar lo estipulado en el convenio colectivo y en concreto, vigilar que la plantilla con necesidades de conciliación acceda a que se acoplen sus horarios para evitar, en la medida de lo posible, la reducción de la jornada y los salarios.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Guías y documentación de apoyo. ✓ Análisis de la normativa y legislación.	
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	
2023-2025	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A9)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.2
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	
✓ Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora. ✓ Medidas a las que el personal empleado se acoge.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico. 200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2023-2026	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

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

Objetivo Específico 4	Medida 4.3
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.	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.
Descripción de la medida	
Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Nº de formaciones realizadas. ✓ Horas de formación.	
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.	
Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.	
Plazos de ejecución	
2023-2026	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A11)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.1
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de protocolo de actuación para el uso de lenguaje no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propio.
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 y protocolo elaborados que podrá estar todo en un mismo documento. ✓ Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
La guía y el protocolo se realizará con recursos propios.	
Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400	
Plazos de ejecución	
2023-2024	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

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

Objetivo Específico 5	Medida 4.2
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para el uso del lenguaje no sexista haciéndolo visible y accesible para todo el personal.
Descripción de la medida	
Acción informativa sobre el protocolo de actuación para el uso no sexista del lenguaje en la entidad para conocimiento de todo el personal.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Difusión del protocolo a disposición de la plantilla trabajadora.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH.	
Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico.	
200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2023-2024	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A13)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.2
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.
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	
✓ Nº de documentos revisados ✓ Nº de imágenes revisadas	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
La revisión se realizará con recursos propios.	
Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400	
Plazos de ejecución	
2023-2026	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A14)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.3
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad 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.
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	
✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
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	
2023-2026	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A15)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.1
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.	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.
Descripción de la medida	
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.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Protocolo. ✓ Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla.	
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	
2023-2024	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A16)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.2
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.
Descripción de la medida	
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.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
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	
2023-2026	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A17)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.3
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.	Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción de la medida	
Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Protocolo. ✓ Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
La publicidad e información se realizará con recursos propios.	
Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400	
Plazos de ejecución	
2023-2024	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A18)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.1
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 documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
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.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Verificar la elaboración del documento previsto. ✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.	
Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.	
Plazos de ejecución	
2024-2025	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A19)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.2
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Difundir y publicitar los derechos de las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Planificar, diseñar y poner en marcha campañas preventivas sobre violencia de género tanto internas como hacia el exterior de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Evidencias de la publicación y difusión realizada.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas integrantes de RR.HH. y dirección de la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.	
Plazos de ejecución	
2025-2026	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Salud laboral (A20)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.1
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	
✓ Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral. ✓ Evidencias de las acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado.	
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.	
Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.	
2024 – 2025	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Área de actuación: Salud laboral (A21)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.1
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Elaborar un Protocolo en el que se recojan los puestos de trabajo y los riesgos que conlleva cada uno de ellos, así como, los riesgos vinculados a la maternidad.
Descripción de la medida	
Elaborar un Protocolo en el que se recojan los puestos de trabajo y los riesgos que conlleva cada uno de ellos, así como, los riesgos vinculados a la maternidad.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Protocolo realizado.	
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.	
Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.	
2024 – 2025	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla de la entidad	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y Directiva	
Grado a conseguir de los objetivos planteados	
100%	

Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.200€
Retribuciones	600€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	800€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.600€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.300€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	1.200€
SUBTOTAL	8.900€



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

9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de ASOFEM, 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 Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de 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 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. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).

10. 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 Igualdad.

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

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

En los informes de evaluación, 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.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

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

CRONOGRAMA	N.º Acción	2023	2024	2025	2026
1. Proceso de selección y contratación	A1				
	A2				
	A3				
2. Clasificación profesional	A4				
3. Formación	A5				
	A6				
4. Retribuciones	A7				
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A8				
	A9				
	A10				
5. Comunicación inclusiva y no sexista	A11				
	A12				
	A13				
	A14				
6. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A15				
	A16				
	A17				
7. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A18				
	A19				
8. Salud laboral	A20				
	A21				

12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Según 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.

Formarán parte de esta comisión como representantes de la entidad Dña. M^a Dolores Reinaldos Oliva; y como representantes de las personas trabajadoras por medio del sindicato CC.OO, D. Iván Fueyo Tresguerres.

Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- Velar 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.
- 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.

En cuanto al funcionamiento, se regirá por las siguientes normas:

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

Como **Anexo II**, se adjunta el modelo de acta de constitución de dicho órgano.

13. *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.

Fdo. en representación de la entidad:



Dña. M^a Dolores Reinaldos Oliva

Fdo. en representación de la plantilla trabajadora:

FUEYO
TRESGUER
RES, IVAN
FAUSTINO
(AUTENTIC
ACIÓN)

Firmado
digitalmente por
FUEYO
TRESGUERRES,
IVAN FAUSTINO
(AUTENTICACIÓN)
Fecha: 2023.05.12
08:27:41 +02'00'

D. Iván Fueyo Tresguerres

D. Iván Fueyo Tresguerres

ANEXOS

ANEXO I: Actas comisión negociadora firmadas

1-. Acta de constitución Comisión Negociadora

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

Reunidas, siendo las 09:30 horas, de forma telemática, las personas abajo indicadas,

De una parte, la representación de la empresa:

- **Dña. María Dolores Reinaldos Oliva. Coordinadora de ASOFEM.**

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

- **D. Iván Fueyo Tresguerres. Responsable de los Servicios Socioeducativos Privados de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Región de Murcia.**

EXPONEN

Que con fecha 10 de enero de 2023, la representación de la empresa ASOFEM y la representación de las personas trabajadoras, por medio de CCOO, como sindicato más representativo y sindicato representativo del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa ASOFEM 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.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en fecha 27 de diciembre de 2022 en primera convocatoria, la empresa envió a las organizaciones sindicales UGT y CCOO invitación para constituir la Comisión Negociadora de igualdad, para abordar la negociación del plan de igualdad de la empresa, según establece el artículo 5 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.

Ante esta invitación, con respecto al sindicato UGT no se obtuvo respuesta alguna. Por parte del sindicato CCOO, con fecha de 28 de diciembre de 2022, y antes de vencer el plazo estipulado legislativamente en primera convocatoria, aceptó participar en la negociación del I Plan de Igualdad de la entidad ASOFEM.

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

ACUERDAN

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

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

De una parte, la representación de la empresa:

- **Dña. María Dolores Reinaldos Oliva. Coordinadora de ASOFEM.**

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

- **D. Iván Fuego Tresguerres. Responsable de los Servicios Socioeducativos Privados de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Región de Murcia.**

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.

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

- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

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

- a) Informar al personal de ASOFEM sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad, siendo los datos de contacto ifueyo@fe.ccoo.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.

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

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

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

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

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

3.2. Adopción de Acuerdos.

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

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

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

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

3.3. Confidencialidad.

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

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

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

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa, serán reemplazadas por esta; y si representan a la plantilla, serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

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

3.5. Otras disposiciones.

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

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:00 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende la presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Fdo.: **D. Iván Fueyo Tresguerres**

Representante sindical de la plantilla

Trabajadora por medio de la **Federación**

de Enseñanza de CC.OO. Región de Murcia.

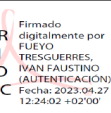
Fdo.: **Dña. María Dolores Reinaldos Oliva**

Representante de la entidad ASOFEM

FUEYO
TRESGUER
RES, IVAN
FAUSTINO
(AUTENTIC
ACIÓN)

Firmado
digitalmente por
FUEYO
TRESGUERRES,
IVAN FAUSTINO
(AUTENTICACIÓN)
Fecha: 2023.04.27
12:24:02 +02'00'



REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN		
ACTA nº 1	Fecha: 10 de enero de 2023	
<i>Nombre y Apellidos</i>	<i>DNI</i>	<i>Firma</i>
María Dolores Reinaldos Oliva	23.287.949-N	
Iván Fueyo Tresguerres	32.880.849-A	FUEYO TRESGUER RES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN)  Firmado digitalmente por FUEYO TRESGUERRES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN) Fecha: 2023.04.27 12:24:02 +02'00'

2-. Acta reunión 2

ACTA Nº 2 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 2	Fecha: 23 de enero de 2023 Hora: 16:15 horas Lugar: On line
Asistentes:	Dña. Mª Dolores Reinaldos Oliva (Directora de ASOFEM) D. Iván Fuego Tresguerres (CC.OO. Murcia)
Orden del día:	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Revisión y aprobación del diagnóstico de la entidad	
3. Revisión y aprobación de las medidas de la entidad	
4. Informaciones, ruegos y preguntas	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior de constitución de la Comisión Negociadora</u>	
Aprobación del acta de constitución de la Comisión Negociadora, por parte de todas las personas asistentes.	
<u>Punto 2: Revisión y aprobación del diagnóstico del I PIO de la entidad.</u>	
Se aprueba por todas las partes el diagnóstico del I PIO de la entidad, revisado y adaptado conforme a la normativa actual en materia de planes de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020), siguiendo las recomendaciones aportadas por CC.OO.	
<u>Punto 3: Revisión y aprobación de las medidas del I PIO de la entidad.</u>	
Se aprueban las medidas y acciones de mejora debatidas.	

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

1

Punto 4: Informaciones, ruegos y preguntas

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 17:30 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.

REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN

ACTA nº 2		Fecha: 23 de enero de 2023
Nombre y Apellidos	DNI	Firma
María Dolores Reinaldos Oliva	23.287.949-N	
Iván Fueyo Tresguerres	32.880.849-A	FUEYO TRESGUERRES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN) Firmado digitalmente por FUEYO TRESGUERRES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN) Fecha: 2023.01.23 09:23:56 +02'00'

3.- Acta de reunión 3

ACTA Nº 3 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 3	Fecha: 28 de abril de 2023 Hora: 11:00 horas Lugar: On line
Asistentes:	Dña. Mª Dolores Reinaldos Oliva (Directora de ASOFEM) D. Iván Fueyo Tresguerres (CC.OO. Murcia)
Orden del día:	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del I PIO de la entidad	
3. Aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad	
4. Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del I PIO	
5. Informaciones, ruegos y preguntas	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u> Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta nº 2). <u>Punto 2: Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del I PIO de la entidad</u> - Se revisa el Registro Retributivo de la entidad y se acuerda añadir en el Plan de Igualdad, una medida que consista en revisar los complementos salariales autonómicos para que sea aplicado a todas aquellas personas de la plantilla que les corresponda y, además, adaptar los salarios a las nuevas tablas salariales aprobadas con fecha de 16 de febrero de 2023 y sobre las cuales hay un plazo de adaptación hasta el 30 de junio de 2023. - No existen dudas más y todas las personas están de acuerdo con el documento elaborado correspondiente al I PIO de la entidad.	

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

1

Punto 3: Aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad.

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.

Punto 4: Creación Comisión de Seguimiento del I PIO

Todas las partes aceptan el documento entregado como borrador de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan 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 12:45 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.

REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN

ACTA nº 3		Fecha: 28 de abril de 2023	
Nombre y Apellidos	DNI	Firma	
María Dolores Reinaldos Oliva	23.287.949-N		
Iván Fueyo Tresguerres	32.880.849-A	FUEYO TRESGUERRES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN)	Firmado digitalmente por FUEYO TRESGUERRES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN) Fecha: 2023.05.12 08:25:21 +02'00'

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

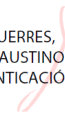
3

4.- Acta de reunión 4

ACTA DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 4	Fecha: 28 de abril de 2023 Hora: 12:45 horas Lugar: On line
Asistentes:	Dña. M^a Dolores Reinaldos Oliva (Directora de ASOFEM) D. Iván Fueyo Tresguerres (CC.OO. Murcia)
Orden del día:	
1. Delegación firma para inscripción en REGCON	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<u>Punto 1 y único: Delegación firma para inscripción en REGCON.</u> Se acuerda, por unanimidad de las partes intervinientes en la Comisión Negociadora para el I Plan de Igualdad de la entidad ASOFEM, delegar en la persona de Dña. M^a Dolores Reinaldos Oliva, como Directora 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. Y no habiendo más asuntos a tratar, siendo las 13:00 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.	

REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN

ACTA nº 4	Fecha: 28 de abril de 2023	
<i>Nombre y Apellidos</i>	<i>DNI</i>	<i>Firma</i>
María Dolores Reinaldos Oliva	23.287.949-N	
Iván Fueyo Tresguerres	32.880.849-A	FUEYO TRESGUERRES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN) N)  Firmado digitalmente por FUEYO TRESGUERRES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN) Fecha: 2023.05.12 08:26:12 +02'00'

ANEXO II: Constitución de la Comisión de Igualdad y Seguimiento del Plan

CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

En Lorca, a 28 de abril de 2023

De una parte, la representación de la empresa:

- **Dña. María Dolores Reinaldos Oliva. Coordinadora de ASOFEM.**

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

- **D. Iván Fueyo Tresguerres. Responsable de los Servicios Socioeducativos Privados de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Región de Murcia.**

EXPONEN

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

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

ACUERDAN

Primero. – Constitución

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en ASOFEM, 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.

1

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

Segundo. – Funciones

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

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

Tercero. – Normas de Funcionamiento

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

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

Cuarto. – Composición

La composición de la comisión de Igualdad será paritaria en cuanto a personas en representación de la empresa y del personal. Si durante la vigencia del plan de igualdad, algún miembro de esta comisión cesará su vinculación con la entidad, se deberá nombrar a un nuevo miembro y dejar constancia en acta. La persona que reemplace a la persona vacante se hará, o bien de la parte empresarial o bien de la parte social que corresponda en el caso que haya más de un sindicato.

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

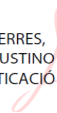
De una parte, la representación de la empresa:

- **Dña. María Dolores Reinaldos Oliva. Coordinadora de ASOFEM.**

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

- **D. Iván Fueyo Tresguerres. Responsable de los Servicios Socioeducativos Privados de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Región de Murcia.**

Y, en prueba de ello, se firma el presente documento, en Lorca a 28 de abril de 2023

REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN		
Nombre y Apellidos	DNI	Firma
María Dolores Reinaldos Oliva	23.287.949-N	
Iván Fueyo Tresguerres	32.880.849-A	FUEYO TRESGUERRES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN N)  Firmado digitalmente por FUEYO TRESGUERRES, IVAN FAUSTINO (AUTENTICACIÓN) Fecha: 2023.05.12 08:28:47 +02'00'

ANEXO III: Plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad

ACCIÓN N.º: ____	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

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.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.