# I PLAN DE IGUALDAD

## ASOCIACIÓN ALTEA AUTISMO ALMERÍA

**2026 - 2030**

AMALTEA
Igualdad de Género

**TÍTULO**: Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN ALTEA AUTISMO ALMERÍA.

**EDITA**: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

**AGENTES DE IGUALDAD**: ÀNGELA APARICIO GAMBÍN y ANETTA RUDENKO

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de ASOCIACIÓN ALTEA AUTISMO ALMERÍA.

**FECHA DE ELABORACIÓN**: 28/05/2026

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN ALTEA AUTISMO ALMERÍA.

Fdo.: Mª Del Mar Moya del Moral

MOYA DEL MORAL MARIA DEL MAR - 26012840R
Firmado digitalmente por MOYA DEL MORAL MARIA DEL MAR - 26012840R
Fecha: 2026.06.17 11:42:20 +02'00'

**En representación de entidad**

Fdo.: Juan José López Obispo

LOPEZ OBISPO JUAN JOSE - 75721783X
Firmado digitalmente por LOPEZ OBISPO JUAN JOSE - 75721783X
Fecha: 2026.06.17 11:14:58 +02'00'

**En representación de entidad**

Fdo.: Carmen García Sánchez

GARCIA SANCHEZ CARMEN - 27521374B
Firmado digitalmente por GARCIA SANCHEZ CARMEN - 27521374B
Fecha: 2026.06.18 10:07:07 +02'00'

**En representación de UGT**

Fdo.: Isabel Úbeda Úbeda

UBEDA UBEDA ISABEL MARIA - 34842762Q
Firmado digitalmente por UBEDA UBEDA ISABEL MARIA - 34842762Q
Fecha: 2026.06.17 12:35:24 +02'00'

**En representación de CCOO**

# CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ..... 6
2. MARCO NORMATIVO ..... 7
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN ..... 10
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL ..... 12
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ..... 13
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ..... 13
5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES ..... 14
5.3. ORGANIGRAMA ..... 16
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO ..... 17
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA ..... 30
1.1.1.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR ..... 31
7. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 33
7.1. OBJETIVO GENERAL ..... 33
7.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS ..... 33
7.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA ..... 34
8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 35
8.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN ..... 35
9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ..... 37
9.3. ÁREA DE FORMACIÓN ..... 39
9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: ..... 41
9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO ..... 43

9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ..... 45
9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA ..... 46
9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES ..... 47
9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ..... 48
9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA ..... 53
9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ..... 54
9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO ..... 55
10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA ..... 56
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES ..... 57
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO ..... 62
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA ..... 64
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 65
15. ANEXOS ..... 67
15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES ..... 67
15.2. CONCEPTOS BÁSICOS: ..... 68

# 1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

| DATOS DE LA ORGANIZACIÓN | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **RAZÓN SOCIAL** | ALTEA AUTISMO ALMERÍA | | | | | |
| **NIF** | G04859815 | | | | | |
| **DOMICILIO SOCIAL** | CALLE DEL PUEBLO S/N, Huércal de Almería (Almería) · 04230 | | | | | |
| **AÑO DE CONSTITUCIÓN** | 2017 | | | | | |
| **RESPONSABLE DE LA ENTIDAD** | | | | | | |
| **NOMBRE** | MARIA DEL CARMEN ALMAGRO TORRES | | | | | |
| **CARGO** | PRESIDENTA | | | | | |
| **E-MAIL** | PRESIDENCIA@ALTEAAUTISMO.ORG | | | | | |
| **ACTIVIDAD** | | | | | | |
| **SECTOR ACTIVIDAD** | ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO | | | | | |
| **CNAE** | 91332 | | | | | |
| **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD** | DISCAPACIDAD | | | | | |
| **DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN** | ÁMBITO PROVINCIAL | | | | | |
| **DIMENSIÓN** | | | | | | |
| **PERSONAS TRABAJADORAS** | **MUJERES** | 16 | **HOMBRES** | 11 | **TOTAL** | 27 |
| **CENTROS DE TRABAJO** | 1: CALLE DEL PUEBLO S/N, HUÉRCAL DE ALMERÍA (ALMERÍA) · 04230 | | | | | |
| **ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS** | | | | | | |
| **DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL** | NO | | | | | |
| **REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS** | **MUJERES** | 0 | **HOMBRES** | 0 | **TOTAL** | 0 |

# 2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

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, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
    1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
    2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
    3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.

- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

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, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, "sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad."

Sin prejuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que "los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras". En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con "los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa".

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/920, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 ("Igualdad de género") y 8 ("Trabajo decente y crecimiento económico"), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

# 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN ALTEA AUTISMO ALMERÍA constituida por:

En representación de la empresa:

- M.ª Del Mar Moya del Moral, Trabajadora Social.
- Juan José López Obispo, Gerencia.

Por parte de la representación de la plantilla:

- Carmen García Sánchez, representante UGT Servicios Almería.
- Isabel Úbeda Úbeda, representante CCOO Enseñanza Almería.

y como personas asesoras:

- Ángela Aparicio Gambin, Agente de Igualdad.

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

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

- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora 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.

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 integran la comisión serán sustituidas. 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.

# 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de ASOCIACIÓN ALTEA AUTISMO ALMERÍA, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

La empresa manifiesta de forma clara que las medidas recogidas en este Plan serán de aplicación a las mujeres trans, para incidir de forma activa sobre la eliminación de las situaciones de desigualdad y discriminación que éstas sufren en el ámbito laboral, haciendo expresa mención en cumplimiento del artículo 55.3 de la ley Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El ámbito territorial se localiza en ANDALUCÍA, ALMERÍA, ESPAÑA, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- Calle del Pueblo S/N, Huércal de Almería (Almería) · 04230.

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 17 de junio de 2026 al día 16 de junio de 2030.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

# 5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

## 5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

ALTEA (Almería Trastorno del Espectro Autista) es una asociación sin ánimo de lucro constituida en el año 2017 por iniciativa de un grupo de padres y madres de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en la provincia de Almería , en respuesta a una necesidad Social creciente. Desde su creación, la entidad tiene como finalidad principal promover el reconocimiento y la defensa de los derechos de las personas con TEA, así como contribuir a la visibilización del colectivo. Asimismo, orienta su actuación al desarrollo integral de niños, niñas y personas con TEA en los ámbitos familiar, educativo y social.

Para ello, la asociación se fundamenta en una filosofía de intervención centrada en la persona, priorizando el trabajo en entornos naturales y cercanos que favorezcan su desarrollo real y cotidiano. Su enfoque se caracteriza por un marcado carácter inclusivo, garantizando la participación de todas las personas con independencia de sus capacidades.

Igualmente, ALTEA apuesta por la coordinación y el trabajo en red con otras entidades, instituciones y agentes implicados, con el objetivo de ofrecer una atención integral y accesible, asegurando el acceso equitativo a los recursos y apoyos necesarios.

## 5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La organización tiene como **visión** principal ofrecer orientación, información y asesoramiento a las familias de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), incluyendo Asperger y otros Trastornos Generalizados del Desarrollo (TGD), prestando especial atención a aspectos clave como el diagnóstico, la atención temprana y la escolarización, ámbitos que suelen generar una elevada preocupación en las familias.

Asimismo, la entidad promueve la creación y actualización de una base de datos de recursos inclusivos dentro de la provincia, con el fin de facilitar el acceso del colectivo a actividades educativas, lúdicas y de integración social. En esta misma línea, trabaja activamente en la reivindicación y solicitud de los recursos necesarios en el ámbito educativo, tales como profesionales especializados (monitores, profesorado de apoyo, logopedas, orientadores, entre otros), garantizando así una adecuada atención a las necesidades del alumnado con TEA.

Por otro lado, la organización se configura como un espacio de encuentro y apoyo mutuo entre familias, favoreciendo el intercambio de experiencias y el acompañamiento en el proceso de crianza y desarrollo de sus hijos e hijas. Igualmente, impulsa la creación y consolidación de recursos educativos que faciliten la adecuada escolarización del alumnado con TEA en todas las etapas educativas.

Finalmente, se encarga de la previsión y seguimiento del proceso educativo, especialmente en etapas clave como la Educación Secundaria y la adolescencia, promoviendo la inclusión social y educativa del colectivo en todas las fases de su desarrollo, independientemente del tipo de trastorno dentro del espectro.

La **misión** de la organización se centra en promover la creación, desarrollo y gestión de centros y servicios especializados que respondan a las necesidades de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) y sus familias, contribuyendo así a la mejora de su calidad de vida.

En este sentido, la entidad impulsa la formación del voluntariado como elemento clave para el cumplimiento de sus fines sociales, al tiempo que fomenta su integración en redes asociativas más amplias, mediante la adhesión a federaciones, confederaciones y otros organismos de ámbito autonómico, estatal o supranacional que compartan objetivos similares.

Asimismo, la organización desarrolla acciones de sensibilización dirigidas a la sociedad, orientadas a difundir un mayor conocimiento sobre el TEA, sus características y la eliminación de mitos y estereotipos. De igual modo, promueve la visibilización de la asociación a través de la realización de charlas, actividades lúdico-deportivas y otras iniciativas de carácter divulgativo.

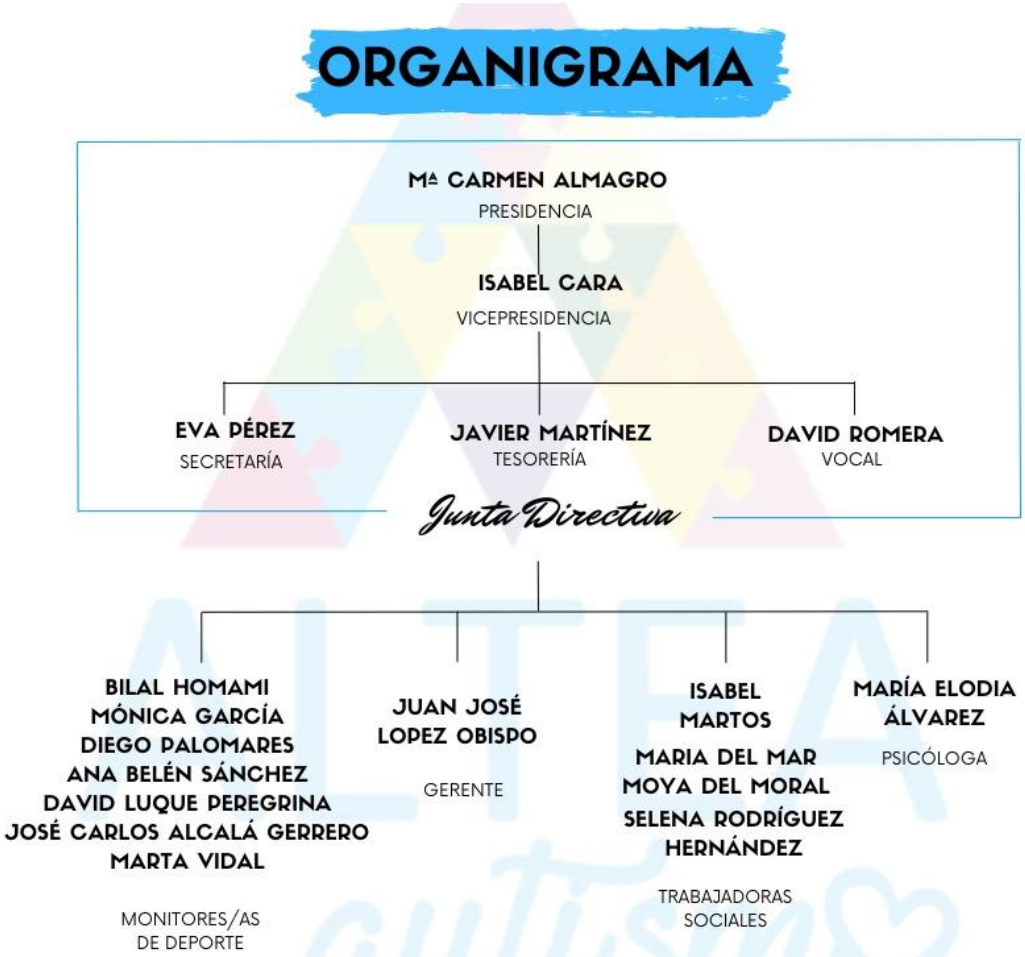
Paralelamente, lleva a cabo talleres y programas orientados al desarrollo y estimulación de las personas con TEA, favoreciendo su autonomía y bienestar. Todas estas actuaciones se complementan con la puesta en marcha de iniciativas destinadas a mejorar la calidad de vida tanto de las personas afectadas como de sus familias, así como con cualquier otra actividad que contribuya al cumplimiento de los fines fundacionales de la asociación.

La organización fundamenta su actuación en un conjunto de **valores** que orientan todas sus intervenciones .En primer lugar, destaca el respeto y la dignidad como principios esenciales, asimismo, promueve la inclusión y la participación activa, favoreciendo la integración plena de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en todos los ámbitos de la vida social. Este compromiso se ve reforzado por la defensa de la igualdad de oportunidades, asegurando el acceso equitativo a recursos y servicios, así como por el reconocimiento de la diversidad y la pluralidad como elementos enriquecedores de la sociedad.También impulsa el empoderamiento de las personas con TEA y sus familias. Del mismo modo, sus actuaciones se sustentan en el uso de metodologías basadas en la evidencia y en la aplicación de buenas prácticas.

Por otra parte, la transparencia y la responsabilidad guían la gestión de la entidad. Igualmente, se fomenta la colaboración y el trabajo en red, asume un firme compromiso

con la sensibilización y la visibilización social del TEA, contribuyendo a eliminar estigmas y a promover una sociedad más inclusiva y consciente.

### 5.3. ORGANIGRAMA



# 6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

La plantilla de **ASOCIAICÓN ALTEA AUTISMO ALMERÍA** se compone por un 59% de mujeres, por tanto, nos encontramos delante de una empresa con una plantilla equilibrada entre sexos y según el porcentaje legal (40%-60%).

Las principales **FORTALEZAS y ÁREAS DE MEJORA** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes: (podemos observarlo en los recuadros)

## ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**Fortalezas**

- ALTEA AUTISMO ALMERÍA tiene una presencia predominantemente femenina, puesto que las incorporaciones reflejan una mayor presencia femenina, pero sin evidencias de obstáculos para el acceso de los hombres, observándose además una tendencia hacia el equilibrio en el último año.
- Se presenta formación específica en igualdad del personal seleccionador ya que cuentan con formación acreditada en igualdad y violencia de género, lo que refuerza la aplicación de criterios objetivos y no discriminatorios.
- Equilibrio en la contratación indefinida a tiempo completo, se ve que en este tipo de contrato se presenta una distribución igualitaria entre mujeres y hombres (50%).
- Observamos cierta coherencia con la naturaleza del sector, la mayor presencia femenina en determinadas categorías y modalidades contractuales responde a patrones habituales del sector sociosanitario, sin evidencias de discriminación directa.

**Áreas de mejora**

- Se observa una selección poco estructurada y sin medidas de igualdad, esta se basa principalmente en entrevistas y carece de criterios claros, lo que puede generar subjetividad. Se recomienda hacer el proceso más objetivo.
- Existe cierta feminización de la contratación, especialmente en modalidades temporales y a tiempo parcial. Las mujeres se concentran en mayor medida en este tipo de contratos, puede implicar una menor continuidad y estabilidad laboral, lo que sugiere una posible desigualdad indirecta en las condiciones laborales. Este aspecto se analizará con mayor detalle en el área de infrarrepresentación.
- Sugerimos fomentar una mayor diversidad en las candidaturas, dado el carácter feminizado del sector, se podría promover la incorporación de hombres en puestos de intervención social.

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Fortalezas**

- Equilibrio en puestos con mayor volumen de plantilla: El puesto de monitor/a educador/a, el más representativo, presenta una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.
- Ausencia de discriminación directa en el acceso y organización del trabajo: No se identifican diferencias formales en función del sexo en los procesos de asignación de puestos o condiciones.
- Sistema de clasificación profesional basado en criterios objetivos: La organización se rige por el convenio colectivo, que establece criterios claros (titulación, funciones, responsabilidad, autonomía), garantizando una estructura coherente y objetiva.

**Áreas de mejora**

- En el área de categoría profesional resulta recomendable promover una mayor diversificación ocupacional que favorezca la presencia de ambos sexos en todas las áreas.
- El órgano de dirección se encuentra compuesto por 1 hombre frente a que la plantilla se encuentra equilibrada y algunos puestos feminizados.

## ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

**Fortalezas**

- Formación adaptada a las necesidades del puesto y de la organización, observamos que existe un enfoque práctico y flexible, orientado a las demandas reales del servicio.
- Periodicidad formativa estable, ya que nos dicen que se realizan acciones formativas de manera regular (aprox. dos veces al año).

**Áreas de mejora**

- No existen datos cuantitativos para analizar el área de concesión de permisos específicos para formación, por tanto, esto puede estar limitando el acceso en igualdad a determinadas acciones formativas.
- Falta de comunicación formal estructurada, puesto que la difusión es informal, lo que puede generar desigualdades en el acceso a la información.
- Se aconseja promover una mayor diversificación en el acceso a todas las áreas formativas, resulta recomendable fomentar una mayor diversificación en la participación formativa para evitar la reproducción de roles de género en el desarrollo profesional.

## ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Fortalezas**

- Igualdad de trato en el acceso a oportunidades existentes, aunque no existe un sistema formal de promoción, se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres, sin diferencias por tipo de contrato o jornada.
- Existe coherencia con la estructura organizativa, puesto que la limitada promoción estructural responde a la naturaleza de los puestos, mayoritariamente técnicos y especializados, lo que reduce la existencia de escalas jerárquicas.

**Áreas de mejora**

- Ausencia de un sistema estructurado de promoción interna: No existen itinerarios profesionales, criterios definidos ni procedimientos formalizados, lo que limita el desarrollo profesional de la plantilla.
- Falta de vinculación entre formación y desarrollo profesional: Aunque se exige titulación, la formación no se utiliza como herramienta para la promoción o progresión interna.

## ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

**Fortalezas**

- Distribución equilibrada en contratos indefinidos a tiempo completo: Este tipo de contrato presenta igualdad entre mujeres y hombres, lo que refuerza la equidad en las condiciones más estables.
- Estructura del tiempo de trabajo estable, puesto que se aprecia la ausencia de turnos rotatorios, horas extra o alargamientos de jornada favorece la previsibilidad y estabilidad.
- Ausencia de diferencias por sexo en la jornada y turnos, ya que no se observan desigualdades en la asignación de jornadas ni en los tipos de turnos, lo que indica una gestión equitativa de estas variables.

**Áreas de mejora**

- Mayor incidencia de bajas en mujeres vinculada a la temporalidad, las salidas están relacionadas con contratos temporales, lo que afecta más a mujeres.

## ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

**Fortalezas**

- Cobertura normativa amplia: El convenio colectivo recoge un conjunto completo de medidas (permisos, excedencias, adaptaciones), asegurando un marco garantista.
- Igualdad formal en el acceso a la conciliación: Se garantiza el acceso a los derechos sin diferencias por sexo, tipo de contrato o jornada, lo que refleja ausencia de discriminación directa.

**Áreas de mejora**

- Bajo uso de medidas de conciliación en personas con hijos/as: Se observa que, aunque hay pocas personas con hijos/as, estas apenas utilizan medidas de conciliación. Esto puede deberse a una falta de información, por lo que se recomienda mejorar la comunicación interna para dar a conocer estos derechos de forma clara y accesible.
- Ausencia de días de libre disposición retribuidos: Puede limitar la conciliación en situaciones personales no cubiertas por permisos legales.

## ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**Fortalezas**

- Presencia equilibrada en puestos clave de contacto directo: Puestos como Monitor/a Educador/a y Monitor/a sociocultural presentan una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, lo que refleja igualdad en el acceso a funciones esenciales de la actividad.

**Áreas de mejora**

- Segregación horizontal en determinados puestos: Se identifican puestos claramente feminizados (Psicología, Trabajo Social, Educación social) y otros masculinizados (Gerencia, Coordinador/a deportivo, Educador/a), lo que refleja la persistencia de estereotipos de género en la distribución ocupacional. Por tanto, cabe revisar los procesos de selección y promoción para detectar posibles sesgos de género.
- Concentración femenina en áreas de cuidados e intervención social: La mayor presencia de mujeres en estos puestos puede limitar su diversificación profesional dentro de la organización. Por lo tanto, se recomienda fomentar la promoción interna de mujeres hacia puestos de responsabilidad.
- Necesidad de fomentar la diversificación profesional: Se recomienda promover la presencia de ambos sexos en todos los puestos, especialmente incentivando: La incorporación de hombres en puestos feminizados y la presencia de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados.

## ÁREA DE RETRIBUCIONES

**Fortalezas**

- No se identifican diferencias salariales relevantes en el conjunto de la plantilla, situándose la brecha total en un 1%, lo que refleja una adecuada equidad retributiva a nivel global.
- Los complementos extrasalariales que generan diferencias no están vinculados a los puestos de trabajo, sino a circunstancias individuales, como el complemento de transporte.

**Áreas de mejora**

- Se recomienda mejorar la trazabilidad y sistematización de los criterios de asignación de complementos, con el fin de reforzar la transparencia y evitar posibles interpretaciones de desigualdad.

## ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**Fortalezas**

- La entidad dispone de un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Existe un canal de denuncia formal, que permite comunicar posibles situaciones de acoso.
- Se ha realizado formación al personal en esta materia, lo que contribuye a la sensibilización.
- No se han identificado conductas inadecuadas ni casos de acoso, lo que refleja un entorno laboral aparentemente respetuoso.
- No constan represalias ni situaciones de trato discriminatorio, lo que puede indicar un clima laboral adecuado.

**Áreas de mejora**

- No existe una comisión o comité específico de acoso, lo que limita las garantías de imparcialidad en la gestión de los casos, ya que la gestión recae en una única persona, lo que puede generar falta de objetividad o sobrecarga de responsabilidad.
- Es necesario reforzar las medidas preventivas y de sensibilización continua, más allá de acciones formativas puntuales.

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

**Fortalezas**

- La comunicación transmite valores de igualdad, equidad e inclusión, tanto interna como externamente.
- Se observa el uso de lenguaje inclusivo y términos neutros en la página web, evitando expresiones discriminatorias.
- La organización dispone de múltiples canales de comunicación interna, lo que facilita el acceso a la información

**Áreas de mejora**

- No se ha impartido formación específica en lenguaje inclusivo a la plantilla, por tanto, sería recomendable reforzar el uso de la comunicación como herramienta activa de sensibilización, no solo informativa.

## ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**Fortalezas**

- En su Convenio colectivo se hace referencia a los derechos de las víctimas de violencia de género, garantizan el cumplimiento de los derechos reconocidos en este, incluyendo medidas como adaptación de jornada, excedencias, traslado o anticipos económicos.
- Conocimiento de incentivos públicos: La entidad dispone de información sobre los incentivos existentes en materia de contratación de víctimas de violencia de género, lo que constituye una base para su posible implementación futura.
- Ausencia de casos detectados en la organización: No se han identificado situaciones de violencia de género en la plantilla, lo que implica que no ha sido necesario activar medidas específicas hasta la fecha.

**Áreas de mejora**

- Se observa la ausencia de medidas específicas en materia de violencia de género, ya que la organización no dispone de programas de prevención, inserción laboral o acción positiva dirigidos a este colectivo, ni cuenta con un protocolo interno que regule la actuación en estos casos, especialmente ante situaciones en las que el agresor pudiera formar parte de la plantilla.
- Escasa sensibilización y formación interna, ya que no se han desarrollado acciones de formación ni se han difundido los derechos laborales específicos, lo que limita el conocimiento y la capacidad de actuación.
- No integración en la estrategia organizativa ni en la RSC: Las medidas relacionadas con violencia de género no forman parte de la política interna ni de la responsabilidad social corporativa de la entidad.
- No hay datos sobre una aplicación práctica de incentivos y medidas de inserción, aunque se conocen, no se utilizan herramientas de fomento del empleo para víctimas de violencia de género.

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Fortalezas**

- Existencia de medidas específicas de protección en embarazo y lactancia: La organización contempla actuaciones preventivas adaptadas, incluyendo la identificación de puestos exentos de riesgo, evaluaciones específicas y medidas individualizadas, garantizando la protección de la salud de la trabajadora y del feto o lactante.
- Integración inicial de la perspectiva de género en PRL: Se contempla como objetivo general en el Plan de Prevención, y se incorpora el acoso sexual como factor de riesgo laboral.
- Aplicación homogénea de medidas preventivas: No se detectan diferencias en la exposición a riesgos entre mujeres y hombres, aplicándose medidas de forma generalizada.
- Formación en igualdad en parte del personal: Favorece una progresiva incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva.

**Áreas de mejora**

- Falta de evaluación diferenciada de riesgos psicosociales: No se analizan variables como sexo o edad, ni factores clave como la doble presencia, la conciliación o la organización del tiempo de trabajo. Se recomienda realizar encuestas o evaluaciones periódicas sobre bienestar y organización del trabajo, incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales y formar y sensibilizar a la plantilla y responsables sobre riesgos psicosociales.
- Falta de desarrollo de medidas preventivas con enfoque de igualdad: No se han implementado acciones adicionales que integren de forma activa la perspectiva de género en la mejora de las condiciones de trabajo, se recomienda desarrollar medidas preventivas específicas en materia de igualdad y revisar periódicamente la organización del trabajo y las medidas de conciliación.

# 7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Auditoría Retributiva, realizada se presenta en un informe separado. No obstante, indicar que la misma se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- **Guía OIT**: *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*.
- ***Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género***, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ***Herramienta de Registro Retributivo*** del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con la previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Considerando las puntuaciones obtenidas como resultado del sistema de valoración de puestos de trabajo SVPT, **se han clasificado los puestos de ASOCIACIÓN ALETA AUTISMO según las siguientes agrupaciones**:

| Agrupaciones | Puesto + Puntos |
|---|---|
| Agrupación 7 | Gerencia (574) |
| | Psicóloga/o (550) |
| Agrupación 6 | Coordinador/a deportivo (537) |
| | Trabajador/a social (508) |
| Agrupación 5 | Educador/a social (489) |
| | Educador/a (457) |
| Agrupación 4 | Monitor/sociocultural (373) |
| | Monitor/a Educador (368) |
| | Monitor/a Educador Verano (374) |

En base a dichas agrupaciones, las principales brechas según los puestos de igual valor son:

#### *1.1.1.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR.*

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de los promedios** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 59% del total de la plantilla

En el **salario base**, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 2% del salario masculino sobre el femenino.

En el **total de complementos salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 82% del salario femenino sobre el masculino. Es en la Agrupación 5 donde se observa la máxima diferencia salarial, siendo del 281% del salario femenino sobre el masculino. Podemos encontrar una diferencia del 29% en la Agrupación 6 del salario femenino sobre el masculino. Podemos encontrar una diferencia del 33% en la Agrupación 7 del salario femenino sobre el masculino.

En el **total de complementos extrasalariales**, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 100% del salario femenino sobre el masculino. Es en la Agrupación 7 donde se observa la máxima diferencia salarial, siendo del 100% del salario femenino sobre el masculino.

En el **total de retribuciones** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 1% del salario masculino sobre el femenino.

**RESULTADOS DE LA AUDITORÍA**

**Fortalezas**

- No se identifican diferencias salariales significativas en términos globales, situándose la brecha total en un 1%, lo que refleja una adecuada política retributiva en el conjunto de la organización.
- Las diferencias detectadas en determinados conceptos o agrupaciones se justifican por factores objetivos, como la antigüedad, el tiempo efectivo trabajado o el carácter individualizable de ciertos complementos, descartándose una discriminación directa por razón de sexo.

**Áreas de mejora**

- La existencia de complementos de carácter individual y su vinculación a factores como la antigüedad o acuerdos individuales puede generar diferencias retributivas que, aunque justificadas, requieren un seguimiento periódico desde la perspectiva de género.

# 7. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

## 7.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ASOCIACIÓN ALTEA AUTISMO**

## 7.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

→ ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**:** *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*

→ ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*

→ ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*

→ ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*

→ ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*

→ ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*

→ ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y* trabajadoras.

→ ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

→ ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras* de manera igualitaria

→ ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: *Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.*

→ ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*

→ ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales*.

### 7.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

> *"La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa**, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución**. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades 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.*

# 8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

## 8.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres.

| ACCIÓN N. 01 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Información para las nuevas incorporaciones.** | Se facilitará a las nuevas incorporaciones los informes relativos al plan de igualdad, el protocolo de acoso y por razón de sexo, así como el listado de derechos establecidos por convenio relativos a la conciliación. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal implicado. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver Calendario de Actuaciones. Implantar de forma permanente. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Check-list completadas de las incorporaciones de cada año. | | |

| ACCIÓN N. 02 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Inclusión en las ofertas de empleo del compromiso explícito con la igualdad.** | Inclusión en las ofertas de empleo del compromiso explícito de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste/hora de las personas trabajadoras encargadas de incluir el compromiso en las ofertas de empleo. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver Calendario de Actuaciones. Implantar de forma permanente. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Ofertas de empleo publicitadas. | | |
| | - Núm. de personas incorporadas desagregadas por puesto de trabajo y sexo | | |
| | | | |

### 9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

| ACCIÓN N. 03 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo.** | Establecer una revisión y, en su caso, actualización, de las diferentes descripciones de puestos de trabajo y categorías profesionales para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia del plan de igualdad. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal implicado en las reuniones y la actualización de las DPT's. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver Calendario de Actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Documentación relativa a posibles cambios y actualizaciones en las diferentes DPT's indicando los cambios que han sido realizados. | | |
| | - Descripciones de puestos de trabajo actualizadas. | | |
| | - Listado de personas a las que se le han comunicado cambios en las Descripciones de Puesto de Trabajo. | | |

| ACCIÓN N. 04 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Visibilizar a los hombres en las tareas de cuidados** | Visibilizar a los hombres de la compañía que estén en puestos que impliquen el cuidado de otras personas **(p.ej, trabajo con niños/as**) a través de las redes sociales, página web u otros canales de comunicación de la compañía. | | |
| **RESPONSABLE** | Comisión de Igualdad y seguimiento | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos y/o Departamento de comunicación. Mandos intermedios | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste/hora del personal que ha desarrollado la campaña | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | -Material (p.ej. cartelería) empleada para la campaña. | | |

### 9.3. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras:

| ACCIÓN N.05 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Revisar los canales de comunicación de la formación.** | Establecer o revisar los canales a través de los cuáles se emiten los comunicados sobre la formación que oferta la organización asegurando que 1) todas las personas reciben la información suficiente y necesaria para poder participar en las distintas formaciones y 2) que las personas pueden solicitar formación que sea de su interés. | | |
| **RESPONSABLE DE EJECUCIÓN** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal implicado. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver Calendario de Actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Relación de los canales que se utilizan para comunicar la formación, cómo se comunica y a quién, desagregado por sexos. | | |
| | - Relación de los canales que puede utilizar la plantilla para comunicar la información que le interesa, quién recibe dichas comunicaciones y criterio utilizado para decidir si realizarlas o no. | | |

| ACCIÓN N. 06 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Registro anual de cursos formativos.** | Disponer de un registro anual de los cursos formativos realizados, indicando:<br>- Tipología del curso<br>- Obligatorio/Voluntario<br>- Duración (nº horas)<br>- Si se ha realizado dentro o fuera de la jornada<br>- Nº de personas que lo han llevado a cabo, por sexo | | |
| **RESPONSABLE DE EJECUCIÓN** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal implicado en la recopilación de información. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. Implantar de forma permanente; revisar anualmente. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Listado de cursos formativos realizados, por tipología, obligatoriedad, duración, dentro/fuera jornada y sexo. | | |

## 9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:

| ACCIÓN N. 07 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Recoger indicadores anuales sobre las promociones producidas.** | Recoger anualmente indicadores cuantitativos sobre las promociones producidas en la organización, indicando:<br>- Forma de difusión de la vacante.<br>- Nº de candidaturas recibidas, desagregadas por sexo.<br>- Tipo de pruebas empleadas y criterios de evaluación.<br>- Nº de personas seleccionadas, desagregadas por sexo.<br>- Persona/Área que toma la decisión final. | | |
| **RESPONSABLE DE EJECUCIÓN** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal implicado en la recopilación de información. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Forma de difusión de la vacante. | | |
| | - Número de candidaturas internas recibidas, cuántas son de mujeres y cuántas son de hombres. | | |
| | - Tipo de pruebas realizadas y criterios de evaluación. | | |
| | - Número de finalistas tras las pruebas realizadas, cuántas son mujeres y cuántas son hombres. | | |
| | - Criterio de selección de las personas finalistas y quién ha tomado la decisión final. | | |

| ACCIÓN N. 08 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Establecer canales de comunicación interna de vacantes.** | Comunicar a plantilla las vacantes antes de buscar candidaturas externas, en los puestos jerárquicamente superiores en los que sea posible, para dar la posibilidad de promocionar a quien lo desee.<br>Esta comunicación debe contener los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desarrollo del puesto vacante. | | |
| **RESPONSABLE DE EJECUCIÓN** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal que comunica las vacantes. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Comunicaciones publicadas y/o enviadas a la plantilla. | | |
| | - Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que manifiestan su interés en optar a dichos puestos. | | |

### 9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.

| ACCIÓN N. 09 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Reducir las contrataciones parciales.** | La empresa preguntará a las personas contratadas a tiempo parcial para saber quiénes preferirían trabajar tiempo completo, y así poderlas contratar.<br><br>Asimismo, se ofrecerá las vacantes a tiempo completo que sea necesario cubrir, prioritariamente a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, por orden de antigüedad. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste/hora de las personas trabajadoras. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Listado anual de personas que han ampliado su jornada de trabajo, desagregado por sexo . | | |

| ACCIÓN N. 10 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Recabar información anual de la plantilla según la tipología de contratación.** | Recoger información anual sobre la tipología de contratación y jornada de la plantilla, desagregada por sexo, para observa la evolución de la organización en relación a la temporalidad y parcialidad de las personas trabajadoras. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste/hora de las personas implicadas en recabar la información. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Listado anual de personas según la tipología de contratación y jornada, desagregado por sexo. | | |

### 9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras.

| ACCIÓN N. 11 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Documento recopilatorio de medidas de conciliación.** | Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la empresa, incluidas las legales, las del Convenio Colectivo (incluyendo las mejoras estipuladas en el RD - Ley 5/2023, de 28 de junio), además de las posibles mejoras particulares dentro de la organización.<br><br>Difundir periódicamente el documento a la plantilla. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste/hora del personal responsable en la recopilación de medidas y difusión del documento. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Documento recopilatorio de medidas de conciliación. | | |
| | - Justificante de la difusión periódica del documento. | | |
| | - Núm. De hombres y mujeres que hacen uso de las medidas de conciliación. | | |

## 9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras

| ACCIÓN N. 12 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado** | En igualdad de condiciones, escoger como último criterio al sexo infrarrepresentado en los puestos de trabajo, tanto en los procedimientos de contratación como en los de promoción profesional, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020.<br>Tal medida, que será aplicable en tanto subsista dichas situaciones, habrá de ser razonable y proporcionada en relación con el objeto perseguido en cada caso.<br>*Para comprobar la infrarrepresentación se tendrá en cuenta el índice de concentración: indica cómo se concentran hombres y mujeres a lo largo de todas las categorías, respecto al total de su mismo sexo.* | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste/hora del personal responsable. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. Implantar de forma permanente. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Evolución anual de la segregación horizontal por departamentos y puestos de trabajo de la empresa. | | |
| | - Evolución anual de la segregación vertical por niveles jerárquicos y puestos de responsabilidad de la empresa. | | |

### 9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo.

*Las acciones relativas a esta área se especifican en el punto 10. Descripción de medidas concretas de la auditoria retributiva del presente documento.*

## 9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Conseguir *un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

| **ACCIÓN N. 13** | **DESCRIPCIÓN:** | | |
|---|---|---|---|
| **Elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** | Elaborar e implantar un Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, que incluya un canal de denuncia específico separado del de acoso laboral.<br>Difusión a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones. | | |
| **RESPONSABLE DE EJECUCIÓN** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Igualdad. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración y difusión del protocolo. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver Calendario de Actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Documento de protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. | | |
| | - Justificante de difusión a la plantilla. | | |

| ACCIÓN N. 14 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Creación de la Comisión de Acoso.** | Creación de una Comisión paritaria de acoso sexual y/o por razón de sexo.<br>Estas personas serán las responsables de investigar, de manera absolutamente confidencial, cualquier denuncia, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. | | |
| **RESPONSABLE DE EJECUCIÓN** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Igualdad. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal responsable. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver Calendario de Actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Acta de constitución de la Comisión de Acoso sexual y por razón de sexo. | | |

| ACCIÓN N.15 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Formación específica a la Comisión de Acoso y Puestos de trabajo con responsabilidad** | Realizar una formación dirigida a las personas miembros de la Comisión de Acoso, para dotarles de competencias, habilidades y conocimientos específicos sobre cómo prevenir, investigar e intervenir ante posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Personal Docente. | | |
| | Materiales: Aula virtual/presencial. | | |
| **COSTE** | Coste:<br>- Curso de 25 horas (206,25€/persona) | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Ficha del curso formativo. | | |
| | - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo. | | |

| ACCIÓN N. 16 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales.** | Realizar una formación dirigida a toda la plantilla (incluido personal directivo) para sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022). | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Personal Docente. | | |
| | Materiales: Aula virtual/presencial. | | |
| **COSTE** | Coste: Curso de 8 horas (66€/persona) | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Ficha del curso formativo. | | |
| | - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo. | | |

| ACCIÓN N. 17 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.** | Realizar una campaña específica de difusión del presente protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a la organización. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de RRHH y consultora de igualdad | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: personal de RRHH y consultora de igualdad | | |
| | Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste/hora del personal responsable. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Justificante de difusión/campaña del plan de igualdad a la organización. | | |
| | - Método de difusión | | |

## 9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.

| ACCIÓN N. 18 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Difusión del plan de igualdad.** | Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad a la plantilla. | | |
| **RESPONSABLE** | Comisión de Igualdad. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Comisión de Igualdad. | | |
| | Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste/hora del personal responsable. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Justificante de difusión/campaña del plan de igualdad a la plantilla. | | |

## 9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

| ACCIÓN N. 19 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Difusión de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.** | Difusión de los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la empresa respetando su derecho a la intimidad personal. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. | | |
| | Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal involucrado 200€ aprox. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | – Justificante de difusión a la plantilla. | | |
| | – Seguimiento del nº de solicitudes anuales. | | |

## 9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

| ACCIÓN N. 20 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Revisar que se incluye la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.** | Revisar que se tienen en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatología diferente…) en la evaluación de todos los riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales (p.ej. la doble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo). | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Técnico/a de PRL. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste/hora del personal responsable y material de oficina. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Informe de evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género. | | |

# 10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico: Asegurar la aplicación del principio de igualdad retributiva para los puestos de igual valor.

| ACCIÓN N. 21 | DESCRIPCIÓN: | | |
|---|---|---|---|
| **Actualización anual del Registro Retributivo.** | Renovar anualmente el Registro Retributivo, tal como ese establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020. De acuerdo con el artículo 6 del segundo, el registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo. | | |
| **RESPONSABLE** | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES** | Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Agente de igualdad. | | |
| | Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| **COSTE** | Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento. | **PRIORIDAD** | |
| **CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN** | Ver calendario de actuaciones. | | |
| **INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | - Informe registro retributivo de cada año. | | |

# 11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

| N.º ACCIONES | | 2026 | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE |
| 1 | Información para las nuevas incorporaciones | carácter permanente, cuando proceda | | | | | | | |
| 2 | Inclusión en las ofertas de empleo del compromiso explícito con la igualdad. | carácter permanente, cuando proceda | | | | | | | |
| 3 | Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo. | | | | | | | | |
| 4 | Visibilizar a los hombres en las tareas de cuidados | | | | | | | | |
| 5 | Revisar los canales de comunicación de la formación. | | | | | | | | |

***2030 – 1º semestre: RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD.*

| N.º ACCIONES | | 2026 | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE |
| 6 | Registro anual de cursos formativos. | | | | | | | | |
| 7 | Recoger indicadores anuales sobre las promociones producidas. | carácter permanente, cuando proceda | | | | | | | |
| 8 | Establecer canales de comunicación interna de vacantes. | carácter permanente, cuando proceda | | | | | | | |
| 9 | Reducir las contrataciones parciales. | | | | | | | | |
| 10 | Recabar información anual de la plantilla según la tipología de contratación. | carácter permanente, cuando proceda | | | | | | | |

***2030 – 1º semestre: RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD.*

| N.º ACCIONES | | 2026 | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE |
| 11 | Documento recopilatorio de medidas de conciliación. | | | | | | | | |
| 12 | Criterio de preferencia del sexo femenino. | carácter permanente, cuando proceda | | | | | | | |
| 13 | Elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | | | | |

***2030 – 1º semestre: RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD.*

| N.º ACCIONES | | 2026 | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE |
| 14 | Creación de la Comisión de Acoso. | | | | | | | | |
| 15 | Formación específica a la Comisión de Acoso. | | | | | | | | |
| 16 | Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales. | | | | | | | | |
| 17 | Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | | | | |
| 18 | Difusión del plan de igualdad. | | | | | | | | |
| 19 | Difusión de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. | | | | | | | | |

***2030 – 1º semestre: RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD.*

| N.º ACCIONES | | 2026 | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE |
| 20 | Revisar que se incluye la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. | | | | | | | | |
| 21 | Actualización anual del Registro Retributivo. | | | | | | | | |

***2030 – 1º semestre: RENOVACIÓN PLAN IGUALDAD.*

# 12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN ALTEA AUTISMO, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento una vez aprobado el contenido del mismo.

Se propone que la composición sea la siguiente:

En representación de la organización:

- M.ª Del Mar Moya del Moral, Trabajadora Social
- Juan José López Obispo, Gerencia

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Carmen García Sánchez, representante UGT Servicios Almería
- Isabel Úbeda Úbeda, representante CCOO Enseñanza Almería

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La **composición sugerida** de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse **una vez al año.**

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

Sus funciones serán las siguientes:

- ➔ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ➔ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ➔ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ➔ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ➔ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

# 13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento bianual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado “Descripción de medidas concretas”

# 13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

**a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

**b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**c)** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

**d)** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantillad de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

**e)** Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

**f)** Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

# 15. ANEXOS

## 15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

***FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES***

| | | | |
|---|---|---|---|
| *Acción* | (Especificar) | | |
| *Persona/Departamento responsable* | | | |
| *Fecha implantación* | | | |
| *Fecha de seguimiento* | | | |
| *Cumplimentado por* | | | |
| *Indicadores de seguimiento* | | | |
| | | | |
| *Indicadores de resultado* | | | |
| *Nivel de ejecución* | □ Pendiente | □ En ejecución | □ Finalizada |
| *Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente* | Falta de recursos humanos | □ | |
| | Falta de recursos materiales | □ | |
| | Falta de tiempo | □ | |
| | Falta de participación | □ | |
| | Descoordinación con otros departamentos | □ | |
| | Desconocimiento del desarrollo | □ | |
| | Otros motivos (especificar) | □ | |
| *Indicadores de proceso* | | | |
| *Dificultades y barreras encontradas para la implantación* | | | |
| *Soluciones adoptadas (en su caso)* | | | |
| *Indicadores de impacto* | | | |
| *Reducción de desigualdades* | | | |
| *Mejoras producidas* | | | |
| *Propuestas de futuro* | | | |

## 15.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

- Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados", es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

- ➔ Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- ➔ Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- ➔ Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- ➔ Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- ➔ Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.