



Plan de Igualdad

ASOCIACIÓN AFEDES

Julio-2023

1. Contenido

1. FUNDAMENTO Y MARCO JURÍDICO.....	3
2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	11
3. DEFINICIONES.....	13
4. FASES Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	22
4. 1. Fases para la ejecución del plan.....	23
4.2. Estructura del Plan de Igualdad	26
5. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	28
6. COMPROMISO DE LA EMPRESA.....	30
7. INFORME DIAGNÓSTICO.....	31
7. 1 Vaciado y análisis de la información obtenida.....	32
7.2. Análisis cuantitativo.....	33
7.2.1. Estructura de la plantilla	34
7.3. Análisis cualitativo	45
7.3.1. Convenio colectivo aplicable	45
7.3.2. Datos obtenidos del cuestionario de preguntas cualitativas.	57
7.4. Conclusiones.....	60
8. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	62
9. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	63
10. OBJETIVOS GENERALES	64
11. OBJETIVOS CONCRETOS Y MEDIDAS	66
BLOQUE 1. ACCESO Y SELECCIÓN, CONTRATACIÓN	67
1.1. ACCESO Y SELECCIÓN.....	67
1.2. CONTRATACIÓN	72

BLOQUE 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	75
2.1. GARANTIZAR IGUALDAD A NIVEL PROFESIONAL	75
BLOQUE 3. FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN.....	76
3.1. FORMACIÓN.....	76
3.2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	78
3.3. COMUNICACIÓN	82
BLOQUE 4. CONDICIONES DE TRABAJO	84
4.1. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO	84
BLOQUE 5. SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO.....	86
5.1. SALUD LABORAL	86
5.2. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	88
BLOQUE 6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	91
BLOQUE 7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	93
Bloque 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	100
Bloque 9. RETRIBUCIÓN	102
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	104
13. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	105

1. FUNDAMENTO Y MARCO JURÍDICO

El principio de Igualdad de Oportunidades ofrece la certeza de que mujeres y hombres puedan realizar diferentes actividades en base a una equidad de género. Esto conlleva la necesidad de eliminar toda discriminación de género, ya sea directa o indirecta. La naturaleza de estas desigualdades hace necesario que se explique la perspectiva de género para que no se disuelva entre principios más generales, tal y como ha sucedido históricamente. A su vez debemos poner énfasis en las intersecciones que muestran como las desigualdades de género que viven algunas mujeres se entrecruzan con otras formas de discriminación que empeoran el pleno ejercicio de sus derechos (edad, cultural, clase social, diversidad funcional y orientación sexual entre otras).

La búsqueda de la Igualdad de Género no tiene como finalidad otorgar posiciones ventajosas a las mujeres en detrimento de los hombres, sino lograr que ambos tengan las mismas condiciones laborales, las mismas ventajas salariales y las mismas posibilidades de desarrollo profesional. En la misma línea, promover la conciliación desde dentro de la propia empresa y erradicar situaciones discriminatorias son cuestiones prioritarias desde este enfoque. La diferencia de roles que impone la sociedad a cada uno de los sexos, el peso más elevado en las responsabilidades familiares y domésticas y las interrupciones de la vida laboral por razones reproductivas en determinadas etapas de la vida de las mujeres constituyen factores clave como obstáculos a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Para ver reflejado dicho principio en la práctica se ha constituido la Transversalidad de Género, cuyo objetivo es integrarlo de forma transversal en todas las áreas y actuaciones para obtener la participación equitativa de hombres y mujeres y diseñar medidas generales teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades.

Los Planes de Igualdad, como instrumentos para implantar los valores igualitarios en el entorno laboral, han de sostenerse a través de un análisis que contemple la cultura de género existente en la institución.

El análisis desde una **Perspectiva de Género**¹ visibiliza problemas y necesidades de hombres y mujeres con el propósito de dar respuesta y corregir las desigualdades detectadas. A su vez, implica también el estudio de los mecanismos sociales de discriminación, que son los que perpetúan las situaciones de desigualdad.

Así, la incorporación de un enfoque de género en la vida diaria de la institución conlleva asumir el principio de igualdad como prioridad en las acciones empresariales.

En las últimas décadas se ha desarrollado un marco legislativo en materia de igualdad con la finalidad de eliminar cualquier desigualdad o discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género.

La posición activa contra las discriminaciones antes descritas ha encontrado en el desarrollo normativo una estrategia de erradicación. Es a partir de las primeras declaraciones de derechos humanos que se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho universal.

A continuación, se muestra un breve recorrido de la normativa en materia de igualdad que se ha desarrollado desde el ámbito internacional, comunitario y estatal.

Ámbito Internacional

En las Naciones Unidas el principio de Igualdad es reconocido en diferentes textos sobre los derechos humanos, destacando la Primera Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 donde se recoge el principio de igualdad entre todos los seres humanos

Del mismo modo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, que tomó forma de tratado internacional en 1981; su artículo 11.1 dispone que los Estados Parte adoptarán las medidas necesarias para poder eliminar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

¹ La perspectiva de género es una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que identifica lo femenino y lo masculino con el trasfondo de la desigualdad entre géneros en todas las clases sociales.

Así mismo, destacar que en el ámbito internacional se han organizado diversas conferencias mundiales sobre la mujer. Dichas conferencias se han llevado a cabo en la Ciudad de México el 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Pequín en 1995, siendo esta última seguida por una serie de exámenes quinquenales.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing marcó un punto de inflexión importante para la agenda global para la igualdad de género. La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción, aprobada por unanimidad por los 189 países, es una agenda para el empoderamiento de las mujeres y se considera el documento de política global clave en materia de igualdad de género. Se establecen los objetivos estratégicos y las acciones para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género 12 ámbitos de especial preocupación, entre las cuales se incluyen la pobreza, la educación, la salud, la violencia machista, etc.

En definitiva, pues, la conferencia de Beijing construida sobre los acuerdos políticos logrados en las tres conferencias mundiales anteriores consolidó cinco décadas de adelantos legales destinados a garantizar la igualdad de mujeres y hombres, tanto en la legislación como en la práctica.

El Consejo de Europa del año 1961, adopta la Carta Social Europea, que complementa el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y que reconoce el derecho de las personas trabajadoras de ambos sexos a una remuneración igual y hace referencia a personas trabajadoras con responsabilidades familiares. La Carta Social Europea del año 1996, en sustitución de la del 1961, prohíbe la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad y dedica un artículo al derecho de la dignidad en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2 considera la igualdad como un derecho fundamental para conseguir el objetivo mundial que todas las personas puedan acceder a un trabajo decente, objetivo prioritario de la OIT.

Ámbito Europeo

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es un concepto que se puso en marcha ya en el año 1957 cuando se promocionó que “a igual trabajo, igual sueldo”, principio

de igualdad salarial incluido en el **Tratado de Roma**.

En este sentido, la igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la Constitución de la Unión Europea, así queda reflejado al **Tratado de Ámsterdam (que entró en vigor en 1999)**² donde se contextualizan las discriminaciones indirectas persistentes y para la eliminación de las cuales hay que reconocer y dar legitimidad a las acciones positivas.

Siguiendo y reforzando esta línea de trabajo, el año 2001 el **Tratado de Niza**³ además, reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. El principio de igualdad entre mujeres y hombres está también presente en la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**⁴ (eje de la Carta Social Europea de 1989), adoptada en diciembre del 2000, pero con efectos jurídicos desde el año 2010. El capítulo III, artículo 23, consagra la igualdad entre mujeres y hombres y establece que tiene que ser garantizada en todos los ámbitos, incluidos la ocupación, el trabajo y la retribución, y posibilita la adopción de acciones que favorezcan el sexo menos representado.

Así, en la Unión Europea se ha desarrollado un marco jurídico normativo comunitario en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que hace referencia al acceso a la ocupación, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, y al acceso de bienes y servicios.

Especialmente relevante es la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y ocupación. Esta directiva prohíbe las discriminaciones, directas e indirectas entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional y afiliación a las organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

² https://europa.eu/european-union/law_en

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12001C/TXT>

⁴ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Ámbito Estatal

En el ámbito estatal, **La Constitución Española de 1978** propugna la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español en su artículo 1.1. Así, proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo en el artículo 14 y establece, en el artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones porque la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Otros artículos constitucionales que consagran la igualdad son el 23.2, el 32.1 o el 35, este último haciendo referencia al deber de y derecho al trabajo.

Cierto es que en las últimas décadas se han producido avances en la sociedad y ampliaciones de los ámbitos en los que la mujer ha sido visibilizada; no obstante, la igualdad, que es un derecho reconocido como fundamental en la norma suprema del estado español, no ha sido implementada suficientemente. Persisten en la realidad social la discriminación por razón de género y se encuentran obstaculizadas la participación e integración de la mujer en muchos de los ámbitos de la sociedad.

De manera más reciente, se aprobó la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo actuaciones que contribuyan a disminuir la desigualdad en el ámbito del empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte y violencia de género, entre otros.

Como texto de referencia del presente proyecto, para matizar y desarrollar la obligación constitucional del derecho a la igualdad se promulgó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres** (LOIEDH)⁵. El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, aplicable tanto en el ámbito

⁵ http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

de la ocupación privada cómo en el de la ocupación pública.

En la misma línea, el artículo 6 establece la diferencia entre discriminación directa e indirecta, definiendo ambas formas tal y como sigue:

“Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, atendiendo su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Y se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para lograr esta finalidad sean necesarios y adecuados.”

Por otro lado, el artículo 46 de esta ley se define el concepto y contenido de los **Planes de Igualdad de las Empresas**:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a lograr a la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Asimismo, se tiene que hablar del nuevo Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo de 2019, de medidas de urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este RD, viene a modificar 7 leyes vigentes del ordenamiento jurídico español, pero con especial relevancia en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva. Estableciéndose la obligación de entidades de más de 50 personas a desarrollar el plan de igualdad (bajando la cifra existente anteriormente de 250 personas) y relacionando las materias que se deben recoger en un diagnóstico del Plan de Igualdad.

Este Real Decreto modifica el apartado 2 y añade tres nuevos apartados, 4, 5 y 6, al artículo 46 de la LO 3/2007, modificando el contenido que debe recoger el diagnóstico del Plan de Igualdad, quedando con la siguiente redacción:

Artículo 46: Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. 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.

2. 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.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el [artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores](#).

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros

de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Y más recientemente, 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. Este RD tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El objeto de este RD es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

Es por ello que el presente documento, intenta recoger toda la información que en los citados

textos se detalla para dar cumplimiento legal.

2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

En cuanto a los aspectos positivos que se obtienen de su implantación, son los siguientes:

- Cumplimiento de la normativa vigente.
- Favorecimiento de la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado.
- Aprovechamiento del capital humano; mayor eficacia y eficiencia del personal, redundando en mejores resultados y desempeño.
- Mejora del ambiente de trabajo, la motivación y la identificación por parte de la plantilla con

los valores de la empresa.

- Mejora de la salud laboral, disminuyendo el número de accidentes y la rotación de personal y el absentismo.
- Promoción de principios y valores relacionados con el trato justo e igualitario, promoviendo así valores éticos, de responsabilidad y compromiso social.
- Mejora de la imagen y reputación de la empresa, aumentando su competitividad y pudiendo beneficiarse de relaciones altamente positivas con otras empresas, Administración y clientela.

Por su parte, a raíz del trabajo que se va a realizar con este Plan de Igualdad en ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN, y de acuerdo con las recomendaciones establecidas en el marco legal, van a tratarse los siguientes ejes estratégicos:

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Se analizan todos los datos relacionados con la composición y características de la empresa, para poder establecer si hay masculinización, feminización o equidad de la plantilla, así como su estabilidad y aspectos estructurales (edad, antigüedad, departamento...)

Uso no discriminatorio del lenguaje

Se analiza la comunicación entre la entidad y la plantilla, entornos 3.0 e imagen corporativa para identificar si hay o no uso sexista del lenguaje y las imágenes.

Formación

Hace referencia a la formación de carácter interno de la entidad; si hay igual acceso a los cursos, dónde y cuándo se imparten y si se han detectado necesidades del personal, especialmente mujeres.

Promoción, proceso de selección y contratación

Hace referencia a un análisis de los procesos de selección y promoción interna, para evaluar si hay una perspectiva de género incorporada y poner en valor la erradicación de sesgos. Es decir, de lo que se trata es de saber qué procedimiento se usa para seleccionar a las personas candidatas a la hora de cubrir vacantes, y si se da oportunidad a la plantilla de poder ascender o cambiar de puesto de trabajo si lo desean.

Política retributiva

Se refleja cómo viene definida la política salarial, determinando la existencia o no de brecha salarial.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.

Se analizan las excedencias, el número de personas a cargo (descendientes, personas en situación de dependencia), y la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, destacando qué política tiene al respecto ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN

Condiciones de trabajo

Situación de las personas en la empresa; tipología contractual, jornada, salud laboral para hacer un análisis posterior y propuestas de mejora si fuera necesario.

Prevención y actuación frente al acoso

Se analiza la posición de la empresa frente a este tipo de situaciones. Si hay documentación interna específica, si se ha dado a conocer y en qué grado es mostrado el compromiso corporativo con un entorno de trabajo no discriminatorio.

3. DEFINICIONES

El presente Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y su posterior revisión y actualización, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de

discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar en este aspecto. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización del diagnóstico inicial.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión negociadora del Plan, asume como propias las definiciones recogidas en la LOIEMH y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de

trabajo entre mujeres hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIOEMH, Art.11).

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIOEMH, Art.7).

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7).

Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la

segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación

El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular

con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Discriminación salarial

Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

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 laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre

hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, Art.3).

Igualdad efectiva

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Infrarrepresentación femenina

Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género

Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de igualdad de la empresa

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 (LOIOEMH, Art.46).

Salud laboral con perspectiva de género

Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Violencia de Género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho

mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o

indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Corresponsabilidad

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Negociación del plan de igualdad

El artículo 45.2 LOIHM establece que el plan de igualdad deberá ser objeto de negociación. En el caso de I Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN tanto los objetivos (generales y específicos) como todas las medidas recogidas en el plan han sido objeto de negociación.

La negociación se lleva a cabo entre la Dirección de la Empresa y la representación de todos los sindicatos presentes y representados en la empresa a través de reuniones en las que impere la buena fe de las partes negociadoras.

4. FASES Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

4. 1. Fases para la ejecución del plan

En cuanto a las fases a seguir para la ejecución del Plan, se estructura en 5, que en orden cronológico tratan las siguientes cuestiones:

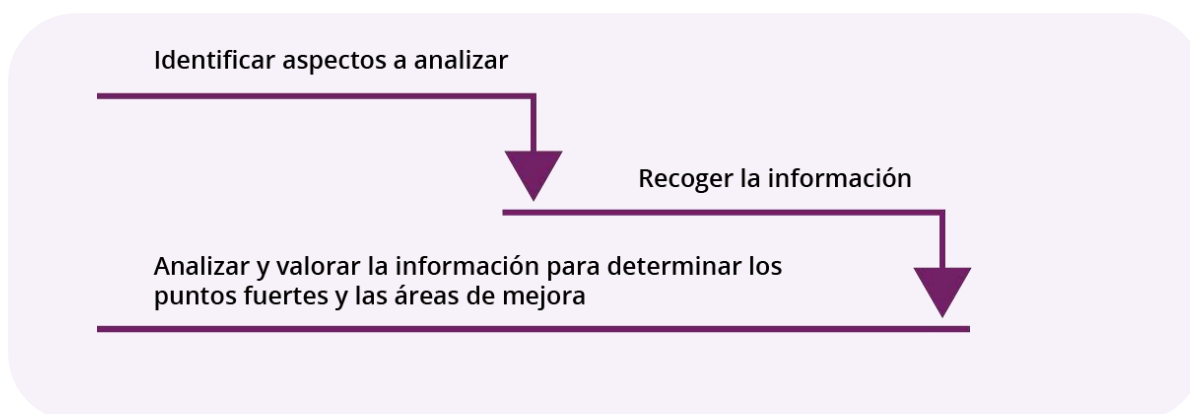
Fase 1: Compromiso de la entidad.

- Compromiso para implantar una política en concordancia con el principio de igualdad de oportunidades.
- Materializado en un documento formal que debe ser comunicado.
- Establecimiento de un calendario de elaboración del Plan.

Fase 2: Diagnóstico

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación de la igualdad de oportunidades en el seno de la empresa y las posibilidades reales de conciliación de los trabajadores y trabajadoras. Proporcionar información sobre las características y las necesidades de la plantilla.

El diagnóstico sigue este proceso:



1. **Recogida de información:** aplicando tanto métodos cuantitativos como cualitativos.
2. **Análisis de la información,** recopilación de propuestas o sugerencias. Se

procesa y analiza la información recogida.

Fase 3: Diseño

- Definición de las medidas a implementar.

Fase 4: Ejecución/Implantación

- Implantación de acciones previstas y activación de mecanismos de seguimiento.
- Comunicación, información y sensibilización al personal.

Fase 5: Evaluación

- Valoración sobre permanencia de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Grado de consecución de los objetivos establecidos y líneas orientativas para el desarrollo de nuevas acciones.

Pasamos a comentar las fases 1 y 2:

Fase 1: Compromiso de la entidad

De lo que se trata en esta fase es de definir los objetivos respecto a la equidad de género que se van a querer conseguir.

Es pues en este punto donde se asume el compromiso de diseñar y elaborar un Plan de Igualdad, implicándose con los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Para llevar a cabo el Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN, se definen una serie de objetivos generales y otros específicos:

Objetivos generales:

- Asumir las metas del Plan de igualdad de acuerdo al compromiso de la entidad.

- Transversalizar⁶ la perspectiva de género en la entidad.
- Impulsar las medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Eliminar disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan trato discriminatorio.
- Erradicar actitudes sexistas, de trato discriminatorio y/o que supongan acoso y diseñar su prevención y actuación adecuadas.
- Garantizar la equidad de género en las retribuciones de la plantilla.
- Trabajar por garantizar un correcto ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.
- Establecer criterios neutros y objetivables para el acceso a la entidad.
- Formar al personal en materia de género y corresponsabilidad.
- Detectar los usos del lenguaje androcéntrico en los documentos para reeditarlos en un lenguaje inclusivo.

Fase 2: Diagnóstico

El objetivo de esta fase es conocer la situación actual en materia de igualdad de género. Para ello se va a realizar un análisis detallado de la situación y la valoración del grado de incorporación del principio de igualdad dentro de la empresa.

Por tanto, proporciona información sobre las características y necesidades de la plantilla, con la finalidad de:

- Identificar la existencia o inexistencia de discriminaciones por razón de sexo.
- Detectar puntos fuertes y débiles sobre los que asentar el análisis.

⁶ Hacer extensible a todas las áreas la inclusión del género como variable de estudio y aplicación.

4.2. Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación, acoso y discriminación, y protección de las víctimas de violencia de género. El diagnóstico ha tenido en cuenta las particularidades de la empresa / asociación, así como el hecho de que este será su I Plan de Igualdad. El Diagnóstico ha sido realizado por una entidad externa e imparcial.

La RLT y las personas que han realizado la función de asesoramiento, han tenido la oportunidad de hacer las preguntas y solicitar las aclaraciones que han considerado convenientes en relación al Diagnóstico, y les ha sido facilitada la información que han requerido al respecto. Asimismo, y en materia de retribución se ha informado acerca de la política de retribución de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN, contestando ampliamente todas las preguntas y comentarios que los negociadores han estimado oportunos.

Finalmente, la entidad que ha realizado el Diagnóstico expuso tanto a la Dirección de la empresa como a la representación legal de los trabajadores, las conclusiones obtenidas y las medidas propuestas para alcanzar los objetivos planteados, medidas que han estado presentes en la negociación del I Plan de Igualdad.

II. Programa de Actuación

Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las

carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. Cabe resaltar que el I Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN incluye medidas de conciliación y corresponsabilidad y un amplio número de acciones positivas, que sin duda harán que los objetivos del Plan se cumplan con mayor facilidad y rapidez.

III. Seguimiento y evaluación

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad, y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminarla discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa del Plan de Igualdad se estructura en:



1. OBJETIVOS GENERALES
2. OBJETIVOS CONCRETOS
3. INDICADORES
4. MEDIDAS
5. DEPARTAMENTOS RESPONSABLES
6. PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Acoso y discriminación | 7. Salud laboral |
| 2. Acceso y selección | 8. Protección de las víctimas de violencia de género |
| 3. Contratación | 9. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar |
| 4. Promoción y desarrollo profesional | 10. Retribución |
| 5. Formación | |
| 6. Comunicación | |

5. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



AFEDES es la Asociación para el Fomento de la Formación, el Empleo, Información y el Desarrollo del Norte de la Isla de Tenerife, ubicada en Icod de los Vinos es una asociación sin ánimo de lucro que arranca a principios de 1999, fruto de la inquietud de un grupo de profesionales de diversas materias (economía, derecho, relaciones laborales, psicología, informática, ...) preocupado por la situación que sufren muchos colectivos a la hora de buscar empleo. Situación que se agrava aún más en el Norte de las Islas, como en el caso de Tenerife, en donde se observa un traslado progresivo de la población del Norte hacia el Sur, baja

cualificación de colectivos de difícil inserción y elevadas tasas de paro.

AFEDES abrió las puertas de su oficina de atención al público en marzo del 2000 ofreciendo servicios dirigidos a un sector bastante amplio y diverso de la población. (desempleados/as, emprendedores/as, infancia, trabajadores/as, ...). En el año 2006 AFEDES creó la Asociación de Mujeres Tayda, con el objetivo de frenar desigualdades sociales y laborales que se encontraban en el entorno.

Nos certificamos en calidad en el año 2011 según la Norma ISO:9001 en todos los servicios que se prestan, así como en todos sus centros. AFEDES es la Agencia de Colocación N.º 13 en la Comunidad Autónoma de Canarias por resolución del SCE desde el año 2012. En el año 2012 obtuvimos los certificados de profesionalidad con el SCE.

Somos miembros de:

Red ANAGOS: RED CANARIA de Entidades de Promoción e Inserción sociolaboral.

Red EAPN-Canarias: Red Europea de Lucha Contra La Pobreza y La Exclusión Social.

Red ECA: Red de Empleo con Apoyo.

Red REAS: Red de redes de economía alternativa y solidaria.

RMRU: Red Canaria de Mujeres Rurales y

ANAC: Asociación Nacional de Agencias de Colocación.

METV Tenerife Violeta: Marco Estratégico de Políticas de Igualdad de Género.

ADEICAN: Con nuestra Empresas de Inserción Activando Sueños.

CIT Icod: Centro de Iniciativas y turismo de Icod de los Vinos.

Concienciadas con la importancia del acceso de la mujer al mercado de trabajo en condiciones de igualdad, creamos la Asociación de Mujeres Tayda en el año 2006.

De nuestra trayectoria, destacamos el trabajo realizado en Rumanía y Galicia, entre los años 2011 y 2013 con el proyecto “Mujeres 2010” en pro de la incorporación al mercado laboral de las mujeres y personas con diversidad funcional. Esta oportunidad se nos brindó por nuestro trabajo de empleabilidad con estos colectivos.

Nuestra VISIÓN es constituirmos como la primera entidad de Tenerife en la gestión de recursos para la formación, el empleo y el desarrollo social y laboral, y ser reconocidos por ellos.

Nuestra MISIÓN es desarrollar programas para fomentar la formación, el empleo, la información y el desarrollo empresarial de los colectivos atendidos, especialmente en la Zona Norte de Tenerife.

Nuestros VALORES son la transparencia, cooperación, integración, cercanía, innovación, y la profesionalidad.

6. COMPROMISO DE LA EMPRESA

En ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN apostamos muy fuerte por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades. El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

En este sentido, en la elaboración de nuestras estrategias siempre trabajamos por dejar latente nuestro compromiso, desde la Dirección, y defendemos que la motivación de las mujeres y hombres de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN dependen de su formación e información, de las carreras evolutivas y del equilibrio entre contribución y retribución, por lo que todos los niveles de la jerarquía tenemos el deber y la obligación de cumplir y hacer cumplir nuestros valores.

Asimismo, nuestro marco ético exige que todos los colaboradores de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN debemos ejercer nuestra actividad diaria, y que todos debemos conocer y

asumir, independientemente del puesto que ocupemos en la empresa, y aplicarlos de forma reflexiva, con sentido común y buen juicio, el respeto a la diversidad, contribuir a un entorno de trabajo sano y seguro, fomentar el diálogo social y rechazar cualquier forma de acoso o discriminación.

El compromiso de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN se inscribe en la línea de respeto y promoción por parte de la empresa de los siguientes documentos y acuerdos:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Los ocho convenios fundamentales de la OIT
- Los principios rectores de la OCDE para las empresas multinacionales
- Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU
- El Acuerdo Internacional firmado con la UNI en 2016 y renovado en 2018.

Finalmente, cabe destacar que para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades, que requieran 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, entre otras, en el acceso a la empresa, 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 y protección de las víctimas de violencia de género.

7. INFORME DIAGNÓSTICO

En el siguiente apartado se recogen los aspectos metodológicos del I Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN, en la que se especificará el ámbito de actuación, período de

referencia, instrumentos utilizados y participantes.

El I Plan de Igualdad tiene como objetivo mejorar la situación actual en materia de igualdad en la empresa, calidad de vida y expectativas laborales de toda la plantilla.

La Estrategia, que surge del impulso de la empresa, nace de un diagnóstico de la situación y de la discusión con implicados/as en la materia.

Ámbito de la investigación:

El ámbito geográfico del I Plan se centra en toda la plantilla de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN

Periodo de referencia:

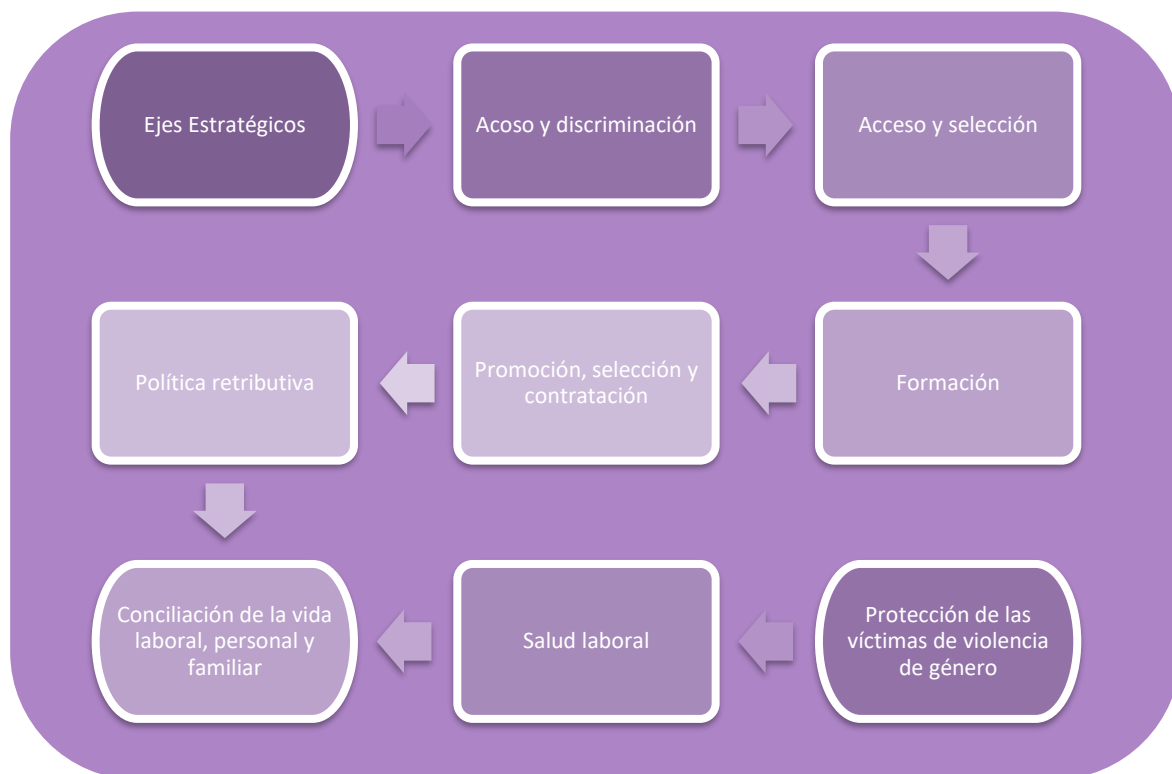
Para la elaboración del I Plan de Igualdad se ha seguido la organización temporal de las 3 “ies”: iniciativa, investigación y diagnóstico e identificación.

- 1. Iniciativa:** Compromiso explícito de la empresa por alcanzar la igualdad real y efectiva.
- 2. Investigación y diagnóstico:** exploración de la situación existente en la empresa para poder observar el grado de cumplimiento del principio de Igualdad.
 - Localizar los aspectos a analizar.
 - Obtener información cuantitativa y cualitativa.
 - Valorar la información y determinar mejoras.

Identificación: identificación de objetivos, estrategias, líneas, medidas, acciones e indicadores de evaluación del PIO.

7. 1 Vaciado y análisis de la información obtenida

En vista a realizar este diagnóstico de manera pormenorizada y de acuerdo con lo que establece la LO 3/2007, se hace el análisis de los ejes estratégicos.



A continuación, se presenta el desglose de los principales datos (cuantitativos y cualitativos) de la empresa teniendo en cuenta los criterios de género. Se pretende aportar información más profunda sobre la situación de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN en materia de igualdad.

Los datos que se presentan se han obtenido de fuentes diferentes:

- Recopilación de información tanto cualitativa como cuantitativa referente a características de la plantilla, cultura de la empresa, organigrama, el convenio de la empresa, selección, promoción y antigüedad.

Para organizaciones de menos de 50 personas en la plantilla no es una obligación legal contar con un Plan de Igualdad, por lo que el interés por elaborarlo en ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN indica su sensibilidad y compromiso para con la sociedad y sus empleados en pro de una igualdad real.

7.2. Análisis cuantitativo

7.2.1. Estructura de la plantilla

Por sexo

La plantilla total de ASOC AFEDES ASOCIACIÓN es de 26 personas, de las que el 73 % son mujeres y el 27% son hombres. La representación femenina es mayor respecto a la masculina, elemento que suele ser común en las empresas del tercer sector. Según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento". Por tanto, como hemos comentado, esta empresa está alejada del porcentaje de equilibrio recomendado por la Ley, por las razones ya comentadas.

Plantilla por sexo					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
Sexo	19	7	26	73%	27%

Se consideran sectores feminizados aquellos donde el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de hombres en el empleo total en un 15%. Ocurre lo mismo, pero de manera inversa en los sectores considerados masculinizados. Las ocupaciones "femeninas" son en general menos atractivas, con tendencia a estar peor pagadas (o con niveles salariales inferiores), menos consideradas y con menores posibilidades de progresar en ellas. En el caso de ASOC AFEDES ASOCIACIÓN vemos que es una empresa donde hay mayoría de mujeres.

Composición de la plantilla

Si atendemos a la edad de las personas trabajadoras, vemos que la plantilla se reparte en partes similares entre las franjas de edad de 26 a 35 años (el 34,6%), de 36 a 45 años (30,8%), y más de 46 años (otro 34,6% de la plantilla). Por sexos, en las mujeres, el 47,4% está en esa franja de edad de 26 a 35 años, seguida de la franja de 46 años y más, con un 31,6% de las mujeres. Los hombres son todos mayores de 35 años, teniendo el 57,1% entre 36 y 45 años. Lo vemos a continuación:

Plantilla por edades					
Plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
02 26-35 años	9		9	100%	0%
03 36-45 años	4	4	8	50%	50%
04 46 años y más	6	3	9	67%	33%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Por contrato y sexo

Plantilla por tipo de contrato					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
01 Temporal a tiempo completo	3	3	6	50%	50%
02 Temporal a tiempo parcial	1		1	100%	0%
03 Fijo discontinuo	2	1	3	67%	33%
04 Indefinido a tiempo completo	11	3	14	79%	21%
05 Indefinido a tiempo parcial	2		2	100%	0%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

En ASOC AFEDES ASOCIACIÓN los contratos indefinidos representan el 73% del total. Observando contratos a tiempo completo vs temporales, vemos que los contratos a jornada completa representan el 88,5% de la plantilla. Por sexos, vemos que los contratos a tiempo parcial están ocupados al 100% por mujeres, algo que estadísticamente coincide con el comportamiento del mercado laboral a nivel nacional. De los contratos indefinidos, el 79% lo ocupan mujeres, y de los temporales, el 57% lo ocupan mujeres y 43%, hombres.

Por otra parte, atendiendo a la antigüedad del personal, vemos que el 54% de la plantilla tiene una antigüedad menor a 1 año. Por sexos, el 74% de las mujeres tienen una antigüedad de menos de 3 años, y el 57% de los hombres tiene una antigüedad de menos de 6 meses, lo que indica que las nuevas contrataciones están siendo más equilibradas entre ambos sexos, algo que valoramos positivamente. A continuación, vemos el desglose de la **antigüedad de la plantilla:**

Clasificación por tipo de antigüedad					
Plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
01 Menos de 6 meses	4	4	8	50%	50%
02 De 6 meses a 1 año	6		6	100%	0%
03 de 1 a 3 años	4	1	5	80%	20%
04 De 3 a 5 años	2	2	4	50%	50%
05 de 6 a 10 años	2		2	100%	0%
06 Más de 10 años	1		1	100%	0%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Por categoría profesional, estudios y sexo

Plantilla por categoría profesional y nivel de estudios						
CATEGORIA	NIVEL_ESTUDIOS	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
DIRECTORA	04 Universitarios	1		1	100%	0%
RESP. PROYECTOS	03 Secundarios	1		1	100%	0%
PROMOTOR/A	04 Universitarios	2	1	3	67%	33%
TÉCNICO DE INSERCIÓN	03 Secundarios	2		2	100%	0%
TÉCNICO DE INSERCIÓN	04 Universitarios	2	1	3	67%	33%
TUTOR INSERCIÓN	04 Universitarios		1	1	0%	100%
MEDIADOR/A	04 Universitarios	1		1	100%	0%
PERSONAL APOYO	02 Primarios		2	2	0%	100%
PERSONAL APOYO	03 Secundarios		1	1	0%	100%
PERSONAL APOYO	04 Universitarios	3		3	100%	0%
MONITOR/A	03 Secundarios	1		1	100%	0%
COORDINADORA PRO.	04 Universitarios	1		1	100%	0%
TRABAJADORA SOCIAL	04 Universitarios	1		1	100%	0%
EDUCADOR/A	04 Universitarios	1		1	100%	0%
PSICÓLOGO/A	04 Universitarios	1		1	100%	0%
TÉCNICO INTERVENCIÓN SOCIAL	04 Universitarios	1		1	100%	0%
PROSPECTOR/A EMPRESAS	04 Universitarios	1		1	100%	0%
TÉCNICO DE EMPRESAS	04 Universitarios		1	1	0%	100%
TOTAL		19	7	26	73%	27%

- En la distribución de la plantilla por nivel de estudios y categoría del cuadro anterior observamos las siguientes características:
- El 73,1% tienen estudios universitarios, el 19,2% tiene estudios secundarios y el restante 7,7% de la plantilla tiene estudios primarios. Como vemos es una plantilla con bastante formación académica. Por sexos, el 78,9% de las mujeres tiene estudios universitarios, y el 21,1% tiene estudios secundarios. En los hombres, el porcentaje con estudios universitarios es de 57,1% (inferior al de las mujeres), el 28,6% tiene estudios primarios y el 14,3%, estudios primarios.

- La categoría que incluyen personal con estudios primarios es las de “personal de apoyo”, ocupada al 100% por hombres. Las categorías con personal con estudios secundarios son “responsable de proyectos”, “técnico de inserción”, “personal de apoyo” y “monitor”. Finalmente, el personal con estudios universitarios se encuentra en las categorías de “Directora”, “Promotor/a”, “Tutor de inserción”, “mediador/a”, “Técnico de inserción”, “Coordinadora de proyectos”, “Trabajadora social”, “educador/a”, “psicólogo”, “técnico de intervención social”, “prospectador de empresas”, y “técnico de empresas”.
- Las dos categorías ocupadas únicamente por hombres son las de “Tutor de Inserción” y “Técnico de empresas”. Las categorías ocupadas únicamente por mujeres son: “Directora”, “Responsable de Proyectos”, “Mediador/a”, “Monitor”, “coordinadora de proyectos”, “trabajadora social”, “educador/a”, “psicóloga/o”, “técnico de intervención social” y “prospectador de empresas”.
- Según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (ya indicada anteriormente), debe haber entre un 40%-60% de representación de cada sexo para que exista equilibrio, y vemos que esto no ocurre en esta empresa, pero no porque desde los responsables no se haya intentado como hemos señalado anteriormente.

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones salariales extra

En cuanto a la retribución, observando la tabla anterior de bandas salariales sin compensaciones extrasalariales, se puede comprobar que el 53,9% de la plantilla está en la banda entre 18.001 € y 24.000€, seguida de un 15,4% en la banda de 12.001 euros a 14.000 euros, y con otro 15,4% el personal en la banda entre 14.001 euros y 18.000 euros. Por sexos, destacamos que la banda salarial superior e inferior están ocupadas sólo por mujeres. Y la mayor parte de los hombres, están en la banda de 14.001 euros a 18.000 euros, siendo la banda de 18.001 euros a 24.000 euros la banda más numerosa para las mujeres.

Clasificación por bandas salariales sin extras					
Plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
02 Entre 7.201,00 € y 12.000,00 €	3		3	100%	0%
03 Entre 12.001,00 € y 14.000,00 €	2	2	4	50%	50%
04 Entre 14.001,00 y 18.000,00	1	3	4	25%	75%
05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	12	2	14	86%	14%
07 Entre 30.001,00 y 36.000,00	1		1	100%	0%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Si pasamos a la clasificación por categoría y bandas salariales sin extras, según muestra

la tabla a continuación, las categorías con la banda salarial más baja (banda de 7.201 euros a 12.000 euros) son la de “mediador/a” (con la jornada parcial más baja), y parte del personal de la categoría “personal apoyo”, todas ellas, mujeres. La siguiente banda inferior, de 12.001 euros a 14.000 euros, está ocupada por “Personal de apoyo”, “prospectador de empresas” y “técnico de empresas”. En la banda salarial sin extras superior, de 30.001 euros a 36.000 euros se encuentra la categoría de “Directora”, una mujer. El resto de bandas, de 14.001 euros a 18.000 euros, y de 18.001 euros a 24.000 euros, está repartida entre ambos sexos y las demás categorías.

Plantilla por categoría profesional y banda salarial sin extras						
		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
DIRECTORA	07 Entre 30.001,00 y 36.000,00	1		1	100%	0%
RESP. PROYECTOS	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
PROMOTOR/A	04 Entre 14.001,00 y 18.000,00	1		1	100%	0%
PROMOTOR/A	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1	1	2	50%	50%
TÉCNICO DE INSERCIÓN	04 Entre 14.001,00 y 18.000,00		1	1	0%	100%
TÉCNICO DE INSERCIÓN	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	4		4	100%	0%
TUTOR INSERCIÓN	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00		1	1	0%	100%
MEDIADOR/A	02 Entre 7.201,00 € y 12.000,00 €	1		1	100%	0%
PERSONAL APOYO	02 Entre 7.201,00 € y 12.000,00 €	2		2	100%	0%
PERSONAL APOYO	03 Entre 12.001,00 € y 14.000,00 €	1	1	2	50%	50%
PERSONAL APOYO	04 Entre 14.001,00 y 18.000,00		2	2	0%	100%
MONITOR/A	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
COORDINADORA PRO.	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
TRABAJADORA SOCIAL	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
EDUCADOR/A	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
PSICÓLOGO/A	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
TÉCNICO INTERVENCIÓN SOCIAL	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
PROSPECTOR/A EMPRESAS	03 Entre 12.001,00 € y 14.000,00 €	1		1	100%	0%
TÉCNICO DE EMPRESAS	03 Entre 12.001,00 € y 14.000,00 €		1	1	0%	100%
TOTAL		19	7	26	73%	27%

Distribución de la plantilla por bandas salariales CON compensaciones salariales extra

Si nos fijamos en la distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales, podemos encontrar dos nuevas bandas salariales: de 24.001 euros a 30.000 euros y más de 36.000 euros. Las dos bandas salariales inferiores están ocupadas sólo por mujeres (de 7.201€ a 12.000€ y de 12.001 euros a 14.000 euros). Y la banda salarial superior, de más de 36.000 euros la representa una mujer, lo que valoramos positivamente. El 50% de la plantilla está en la banda de 18.001 euros a 24.000 euros,

seguida por el 23,1% del personal que está en la banda de entre 14.001 euros a 18.000 euros. Por sexos, un 58% de las mujeres está en la banda de 18.001 euros a 24.000 euros, y el 58% de los hombres está en la banda de 14.001 euros a 18.000 euros. Hay que destacar que las mujeres tienen en su mayoría formación universitaria, en mayor porcentaje que los hombres.

Clasificación por bandas salariales con extras					
Plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
02 Entre 7.201,00 € y 12.000,00 €	1		1	100%	0%
03 Entre 12.001,00 € y 14.000,00 €	2		2	100%	0%
04 Entre 14.001,00 y 18.000,00	2	4	6	33%	67%
05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	11	2	13	85%	15%
06 Entre 24.001,00 y 30.000,00	2		2	100%	0%
07 Entre 30.001,00 y 36.000,00		1	1	0%	100%
08 Más de 36.000,00	1		1	100%	0%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

A continuación, podemos encontrar el desglose de personal por bandas salariales incluyendo extras y por categoría profesional:

Plantilla por categoría profesional y banda salarial con extras						
		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
DIRECTORA	08 Más de 36.000,00	1		1	100%	0%
RESP. PROYECTOS	06 Entre 24.001,00 y 30.000,00	1		1	100%	0%
PROMOTOR/A	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	2	1	3	67%	33%
TÉCNICO DE INSERCIÓN	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	4	1	5	80%	20%
TUTOR INSERCIÓN	07 Entre 30.001,00 y 36.000,00		1	1	0%	100%
MEDIADOR/A	02 Entre 7.201,00 € y 12.000,00 €	1		1	100%	0%
PERSONAL APOYO	03 Entre 12.001,00 € y 14.000,00 €	2		2	100%	0%
PERSONAL APOYO	04 Entre 14.001,00 y 18.000,00	1	3	4	25%	75%
MONITOR/A	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
COORDINADORA PRO.	06 Entre 24.001,00 y 30.000,00	1		1	100%	0%
TRABAJADORA SOCIAL	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
EDUCADOR/A	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
PSICÓLOGO/A	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
TÉCNICO INTERVENCIÓN SOCIAL	05 Entre 18.001,00 y 24.000,00	1		1	100%	0%
PROSPECTOR/A EMPRESAS	04 Entre 14.001,00 y 18.000,00	1		1	100%	0%
TÉCNICO DE EMPRESAS	04 Entre 14.001,00 y 18.000,00		1	1	0%	100%
TOTAL		19	7	26	73%	27%

La banda superior, de “Más de 36.000 euros” está ocupada por la categoría de “Directora”, una mujer. Va seguida de la categoría “tutor de inserción” la única persona, que es hombre, en la banda de 30.000 euros a 36.000 euros. La banda de 24.001 euros a 30.000 está ocupada por mujeres al 100% y las categorías de “responsable de proyectos”

y “coordinadora de proyectos”. La banda inferior de 7.201 euros a 12.000 euros la ocupa la categoría de “mediador/a”, que es una mujer, y que tiene una jornada parcial de 21 horas, la jornada inferior de toda la empresa, por ello esta banda salarial tan baja. En la siguiente banda salarial inferior, de 12.001 euros a 14.000 euros, están dos personas de la categoría de “personal de apoyo”, siendo el 100% mujeres, y ambas con jornada a tiempo parcial.

Distribución por departamento y sexo

Los departamentos están establecidos de forma funcional. Los que sólo tienen mujeres son: “Dirección”, “Planificación, Innovación, Desarrollo e Informática”, y “Recursos Humanos y Administración”. Y los que tienen personal de ambos sexos son: “Información, Formación, Empleo y Calidad” y “Comunicación, Orientación y Prospección Empresarial”. El departamento más numeroso es el de “Información, Formación, Empleo y Calidad” con el 54% de la plantilla.

Plantilla por departamento					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
Dirección	1		1	100%	0%
Información, Formación, Empleo y Calidad	12	2	14	86%	14%
Comunicación, Orientación y Prospección Empresarial	3	3	6	50%	50%
Planificación, Innovación, Desarrollo e Informática		2	2	0%	100%
Recursos Humanos y Administración	3		3	100%	0%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Si observamos a nivel jerárquico:

Plantilla por nivel jerárquico					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
02 Director/as	1		1	100%	0%
03 Jefaturas Intermedias	2	1	3	67%	33%
04 Personal técnico	16	6	22	73%	27%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Bajas, Altas y nuevas incorporaciones

Con referencia a las bajas definitivas durante el último año, vemos que hubo 8 bajas, de las que el 75% son mujeres y el 25%, hombres. El 75% de las bajas son por finalización de contrato y el resto, por cese voluntario.

BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
03 Finalizacion de contrato	5	1	6	83%	17%
04 Cese Voluntario	1	1	2	50%	50%
TOTAL	6	2	8	75%	25%

Bajas temporales último año:

BAJAS TEMPORALES ÚLTIMO AÑO					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
06 Otros (muerte, incapacidad, etc.)	3		3	100%	0%

En cuanto a las bajas temporales en el último año, ha habido tan solo 3 personas con bajas temporales (IT), todas ellas mujeres.

Atendiendo a las altas en los diferentes años, vemos que, aunque la empresa fue fundada en 1999, el año 2012 fue el de la primera persona contratada de las que actualmente están activas. El año de más contrataciones ha sido 2022, con un 45,5% de las contrataciones realizadas en dicho año. En los años 2012, 2016, 2017 y 2021 sólo hubo contrataciones de mujeres. En 2018 y 2019 sólo se contrató hombres. En el resto de años de contratación, se incorporaron personas de ambos sexos. Esto se ve reflejado en las altas del cuadro a continuación:

Altas en los últimos años					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
2012	1		1	100%	0%
2016	2		2	100%	0%
2017	2		2	100%	0%
2018		1	1	0%	100%
2019		1	1	0%	100%
2021	1		1	100%	0%
2022	9	1	10	90%	10%
2023	4	4	8	50%	50%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Además, pasando al tipo de contrato realizado, vemos que los contratos a tiempo parcial se hicieron en 2022, al igual que el 67% de los contratos fijos discontinuos. El resto de años se contrató personal indefinido a tiempo completo, y en los últimos años, los contratos temporales, tanto a tiempo completo como parcial.

Nuevas incorporaciones por tipo de contrato									
TIPO_CONTRATO/AÑO_ALTA	2012	2016	2017	2018	2019	2021	2022	2023	TOTAL
01 Temporal a tiempo completo							1	5	6
02 Temporal a tiempo parcial								1	1
03 Fijo discontinuo							2	1	3
04 Indefinido a tiempo completo	1	2	2	1	1	1	5	1	14
05 Indefinido a tiempo parcial							2		2
TOTAL	1	2	2	1	1	1	10	8	26

En el cuadro a continuación podemos ver las altas por categoría de personal. La primera categoría contratada fue la de “Directora”, seguida de la de “responsable de proyectos” y “promotor”, en 2016. Luego, entre 2017, 2018 y 2019, entraron “la responsable de proyectos”, “promotor/a”, “Personal de apoyo”, “monitor/a”, “coordinador de proyectos” y “técnico de inserción”. Y el resto de categorías llegaron en los dos últimos años de contrataciones. La categoría de personal de apoyo pesa un 23% del total, seguida de la categoría de “Técnico de Inserción”, con un 19,2%. Vemos el detalle en esta tabla:

Nuevas incorporaciones por categoría									
CATEGORÍA/O/AÑO_ALTA	2012	2016	2017	2018	2019	2021	2022	2023	TOTAL
DIRECTORA	1								1
RESP. PROYECTOS		1							1
PROMOTOR/A		1			1		1		3
TÉCNICO DE INSERCIÓN						1	1	3	5
TUTOR INSERCIÓN							1		1
MEDIADOR/A							1		1
PERSONAL APOYO				1			3	2	6
MONITOR/A			1						1
COORDINADORA PRO.			1						1
TRABAJADORA SOCIAL							1		1
EDUCADOR/A								1	1
PSICÓLOGO/A							1		1
TÉCNICO INTERVENCIÓN SOCIAL							1		1
PROSPECTOR/A EMPRESAS								1	1
TÉCNICO DE EMPRESAS								1	1
TOTAL	1	2	2	1	1	1	10	8	26

Datos sobre hijos

Haciendo el diagnóstico relacionado con las cargas familiares, vemos que el 46,2% de la plantilla no tiene hijos/as, el 34,6% tiene 1 hijo y el restante 19,2% tienen dos hijos. Por sexos, el 42,1% de las mujeres no tienen hijos, otro 42,1% tienen 1 hijo y el restante 15,8% tiene dos hijos. Entre los hombres, el 57,1% no tiene hijos/as, el 28,6% tiene 2 hijos y el restante 14,3% tiene 1 hijo/a.

Plantilla por número de hijos					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
0	8	4	12	67%	33%
1	8	1	9	89%	11%
2	3	2	5	60%	40%
3 o más				0%	0%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Con referencia a las edades de los hijos/as, del personal que tiene hijos/as, el 7,1% de los hijos/as tiene menos de 3 años, el 28,6% tiene entre 3 y 6 años, un 35,7% tiene entre 7 y 14 años, y el restante 28,6% tiene 15 años o más. Así lo podemos observar en la tabla a continuación:

Plantilla por edades de los hijos					
Plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
Sin hijos	8	4	12	67%	33%
01 Menos de 3 años	1		1	100%	0%
02 Entre 3 y 6 años	3	1	4	75%	25%
03 Entre 7 y 14 años	4	1	5	80%	20%
04 15 o más años	3	1	4	75%	25%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

La plantilla según número de hijos con discapacidad es como vemos en esta tabla, donde hay una persona, mujer, con un hijo/a con discapacidad:

Plantilla por número de hijos con discapacidad					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
0	18	7	25	72%	28%
1	1		1	100%	0%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Las edades de lo hijos con discapacidad las encontramos en esta tabla:

Plantilla por edades de los hijos con discapacidad					
Plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
Sin hijos con discapacidad	18	7	25	72%	28%
04 15 o más años	1		1	100%	0%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Y las personas que tienen familiares a cargo las vemos a continuación:

Plantilla por número de personas dependientes					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
0	18	7	25	72%	28%
1	1		1	100%	0%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Ascensos y Formación

Nº total de personas que han ascendido de nivel					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
MISMA CATEGORIA	19	7	26	73%	27%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

En cuanto a la promoción, vemos que en el último año no ha habido cambios de categoría, ni cambios salariales salvo los establecidos por convenio.

Nº total de personas que han ascendido de nivel					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
00 SIN CAMBIO	19	7	26	73%	27%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

Atendiendo a los cursos de formación realizados el último año, encontramos que el personal tiene un Plan de formación y además se reúnen cada jueves para tener formación continua.

Formación ÚLTIMO AÑO					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
Existe un Plan de Formación interno. Además, cada semana tienen una hora fija de formación de diferente temática: PRL, Igualdad, medioambiente...	19	7	26	73%	27%
TOTAL	19	7	26	73%	27%

7.3. Análisis cualitativo

El análisis cualitativo lo dividimos en dos estudios:

- Análisis del convenio colectivo sectorial aplicable.
- Datos obtenidos del cuestionario de preguntas cualitativas.

7.3.1. Convenio colectivo aplicable

En la empresa ASOC AFEDES ASOCIACIÓN se rigen por el CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL. En lo referente a igualdad, aparecen las siguientes menciones en dicho convenio:

Artículo 14. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará en todo caso un proceso de comunicación interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la empresa, centro o entidad, conforme a los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso.

Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización. En cualquier caso, a partir de la firma del presente Convenio, todas las organizaciones a las que les es de aplicación el mismo, elaborarán una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar en primer lugar la oferta de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Esta normativa deberá Contener también, al menos, las informaciones, procedimientos y Derechos de participación y consulta. Una vez elaborada dicha Normativa será comunicada a la Comisión Paritaria del Convenio (CPIVC) para su registro.

Artículo 15. Contratación.

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones Laborales estable, que beneficie tanto a las entidades como al Personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las Condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los Inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen Trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de Talento de las entidades y empresas, a la reducción de la Temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la Atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada Posible, se priorizará la contratación indefinida. El personal con contratos temporales y con contratos fijos Discontinuos y de duración determinada tendrá los mismos derechos Que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de Las particularidades específicas de cada una de las modalidades Contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas Expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos Formativos.

En el ámbito del presente Convenio, los contratos, prórrogas o Modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, Teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del Contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las Organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia Básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la Firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del E.T. y/o la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 39. Principios informadores del régimen disciplinario.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de las entidades en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado o trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.*
- Daño a los intereses y principios de la organización.*
- Reiteración o reincidencia.*

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 58. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en

cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado:

«Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

c) Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 59. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empleador

deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 60. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas

de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente,

servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupoprofesional. Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la

trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones

Las organizaciones del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. Además de ser recomendable para quienes tengan menos personal.

– Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

– Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

– Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

– Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

– Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.

– Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

– Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.

– Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere

discriminación en razón de sexo.

– Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

– Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

– Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

– Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

– Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Aplicación tanto sobre el RDL 901/2020 y las materias a tratar, como selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

1.ª fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2.ª fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se

determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3.ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

4.ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5.ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte

Artículo 62. Funciones de la comisión paritaria (CPIVC) del convenio en materia de igualdad.

Con el fin de promover, interpretar, implantar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de

marzo de 2007, la Comisión Paritaria (CPIVC) del Convenio tendrá las siguientes funciones en materia de igualdad, que podrá delegar en comisión específica si la hubiere:

Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Artículo 63. Protocolo de prevención contra el acoso.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema.

Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la

persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral:

– Descendente (cargo superior hacia inferior).

– Horizontal (mismo nivel jerárquico).

– Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

– Comunicación a la plantilla de dichas medidas.

– Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.

– *Programas formativos en la empresa a este respecto.* 5. *Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

5. *Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.*

6. *Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, será un órgano formado por al menos un representante de la RLT y una persona designada por la dirección de la entidad u organización, con formación y experiencia en esta materia.*

– *Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.*

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

– *Procedimiento formal. Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.*

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad u órgano constituido al efecto, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

– Información y sensibilización: Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.

– Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

7.3.2. Datos obtenidos del cuestionario de preguntas cualitativas.

Del análisis cualitativo de cada una de los cuestionarios realizados se obtuvo una serie de variables significativas que se repiten en cada una de las respuestas. Éstas nos dan una visión general de las necesidades en materia de igualdad por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Las variables obtenidas han sido las siguientes:

Conocimiento del Plan y beneficios del Plan.

Calidad.

Discriminación.

RSC.

Conciliación.

Formación.

Política Retributiva.

Procesos de Selección.

Comunicación.

En términos generales, los datos revelan que dentro de la empresa hay una falta significativa de **conocimiento acerca del Plan de Igualdad**. La mayoría de las personas encuestadas requirieron una explicación sobre qué es exactamente un Plan de Igualdad y cuáles son sus objetivos. No obstante, tanto los empleados como las empleadas manifestaron que contar con un Plan de Igualdad es algo positivo y beneficioso tanto para mujeres como para hombres.

Empezando con la **calidad**, la empresa, tiene gestionada la norma ISO 9001, y se está preparando para certificarse en la ISO 14001. Esto implica la implantación de una serie de protocolos que ayuda a la empresa a organizarse de una manera más eficiente y con mejores resultados. Valoramos positivamente que una empresa del tercer sector disponga de estas certificaciones de calidad.

En cuanto a la **discriminación**, los resultados del diagnóstico revelan que no se han identificado indicios de discriminación basada en el género, o al menos, no se ha evidenciado que las personas contactadas para el diagnóstico tengan conocimiento de ello.

Si tenemos en cuenta la **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**, al ser una empresa del tercer sector, y dedicarse a la inserción social, son receptores de empresas que colaboran con ellos y les solicitan personal. Además, son proactivos y visitan empresas para realizar

colaboraciones y acuerdos para facilitar la empleabilidad y formación a las personas.

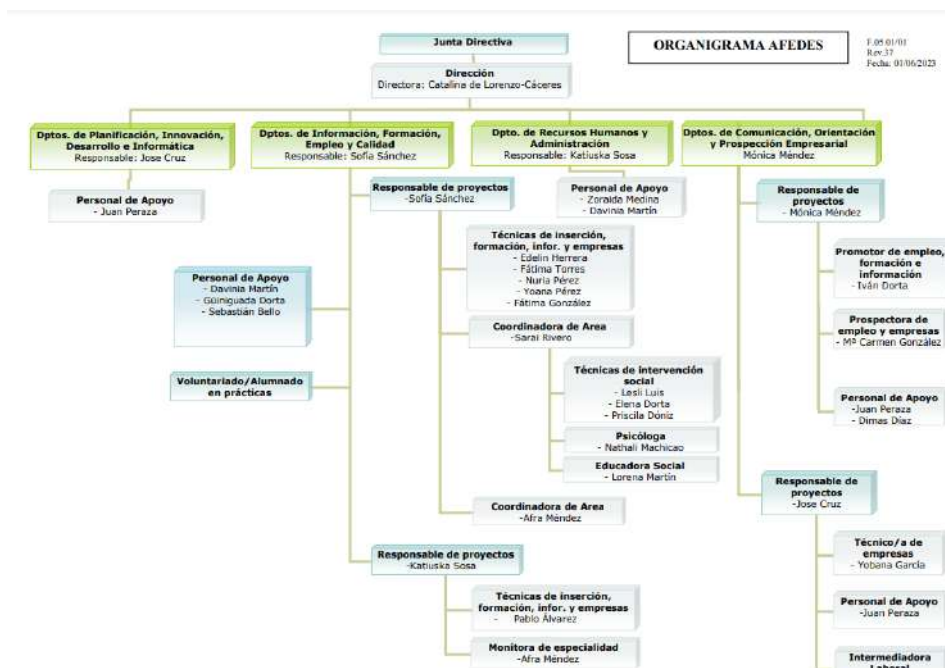
En cuanto a la posibilidad de **conciliar su vida laboral con la esfera personal y social**, ASOC AFEDES ASOCIACIÓN tiene flexibilidad de horarios. De 9 a 3 debería estar toda la plantilla en la oficina, y el resto de las horas lo pueden hacer entre 7 y 5 pm. Hay categorías que tienen que trabajar alguna tarde a la semana, para visitar empresas por ejemplo, pues hay categorías en las que es importante ese contacto con empresas e instituciones que suele hacerse muchas veces por las tardes. Pero sí hay opciones para trabajadoras que necesiten ausentarse, o realizar.

Si hablamos de la **formación**, en ASOC AFEDES ASOCIACIÓN sí disponen de un Plan de Formación. En él se formación, íntimamente relacionado con las exigencias de la norma ISO 9001 que han implantado. Algunos proyectos exigen que el personal se forme en igualdad, pero intentan dar formación en todos los proyectos. Sobre Igualdad, medioambiente, y accesibilidad. Además, semanalmente, cada jueves de 3 a 4 pm todo el personal realiza diferentes formaciones, como por ejemplo la de Prevención en Riesgos Laborales que anualmente deben tener.

Respecto a la **política retributiva**, en la empresa se cumplen con las directrices del Convenio Colectivo estatal de Acción Social.

Con referencia a los **procesos de selección**, se suelen iniciar normalmente por necesidades de contratación generada por los proyectos que surgen, y se da en primer lugar la oportunidad al personal de plantilla que cumpla el perfil, para que pueda ocupar los puestos ofertados. Para hacer acopio de candidatos y candidatas, se recurre a una base de datos que ya tienen y va creciendo con los CV que reciben y también publican ofertas en el Servicio Canario de Empleo. Se seleccionan CV, seguidamente se hacen las entrevistas con la persona responsable de RRHH y persona responsable del proyecto para el que se hace la selección, y luego otra entrevista con Dirección y otra persona que no tiene que ver con el proyecto, para tener otra visión más “neutra” del candidato/a. Y finalmente, la Dirección toma la decisión, apoyándose en las recomendaciones de los responsables, aunque en ocasiones, la toman desde RRHH para agilizar el proceso, si son circunstancias de mucho trabajo. Para hacernos una idea de la

composición y estructura de la organización mostramos a continuación el organigrama:



Con relación a las **promociones y ascensos**, cabe destacar que, al tratarse del tercer sector, trabajan por proyectos en los cuales se va observando la valía y desempeño del personal contratado o asignado a dicho proyecto. Y en función de los resultados, implicación, valía y motivación se decide la opción de promoción.

La **comunicación** en la empresa se suele hacer de varias maneras: por un lado tienen un espacio en la intranet donde se informa de los proyectos gestionados por cada equipo y se anuncian las formaciones. Por otra parte, tienen varios grupos de WhatsApp a través de los cuales comunican cualquier incidencia, noticia o evento relevante. Y por supuesto siempre tienen los canales tradicionales, como reuniones presenciales, correos electrónicos...

7.4. Conclusiones.

A la hora de concluir y definir los principales elementos a destacar del diagnóstico realizado,

hemos de partir de la situación general de la empresa y su compromiso por la igualdad. ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN ha demostrado de manera consistente en los últimos años, su compromiso por la igualdad de oportunidades, tres, entre otros son los aspectos que lo demuestran.

Primero la inversión realizada para el desarrollo del I Plan de Igualdad, incluido el presente diagnóstico con total transparencia y acceso a todas las áreas de la empresa; en segundo lugar, el compromiso asumido por la empresa para conseguir una igualdad real y palpable en todos los niveles y áreas de la empresa.

Aclarado este punto, hemos de indicar que el objetivo del presente diagnóstico es la detección de las áreas de mejoras en la organización, que las hay, y por tanto debe ser crítico con la organización misma.

La información, tanto cuantitativa, como cualitativa de la realización del I Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN, nos indican que los avances en materia de igualdad que se han generado en la empresa tienen relación con los primeros acercamientos realizados en años anteriores para culminar un Plan de Igualdad previo, ya que este será el primero.

Existe un poco de desconocimiento por parte de la plantilla de su futura existencia e implantación. Por lo tanto, el Plan no se ha convertido en el documento referente en materia de igualdad dentro de la empresa, motivo por el que será creado.

Varios son los aspectos y/o acciones posibles de mejora, entre otros:

- Campañas de visualización de la mujer dentro de la empresa.
- Más información y transparencia.
- Conciliación familiar
- Acoso
- Formación

Una vez analizados los resultados, enumeramos a continuación una serie de propuestas a tener en cuenta en el desarrollo y puesta en marcha del que será el I Plan de Igualdad de ASOC.

AFEDES ASOCIACIÓN:

1. Especificar de manera clara cada una de las acciones que formen las medidas del Plan para que su puesta en marcha sea viable y no lleve a confusión. Conseguir un Plan completo pero alcanzable con medidas y acciones operativas.
2. Ajustar y dimensionar a la realidad y necesidades de la empresa cada una de las medidas, líneas y acciones que formen el Plan.
3. Papel clave de la Comisión de Igualdad en la ejecución del Plan.
4. Creación de un Plan flexible, que pueda estar sometido a cambios constantes para mejorar acciones, corregir, modificar ideas...
5. Debe hacer partícipe a todos los integrantes de la empresa, independientemente de su tipo de contrato y a todas las áreas de la empresa. Generar un Plan de Igualdad transversal.
6. Difusión, transparencia y formación a los trabajadores y trabajadoras sobre igualdad de oportunidades y el Plan de Igualdad.
7. Sistematización del seguimiento de las acciones y evaluación del cumplimiento de objetivos.

8. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los representantes de los trabajadores y trabajadoras a través de la Comisión de Igualdad de la empresa.

Por el lado de la representación legal de las personas trabajadoras. A los efectos de iniciar la negociación del plan de igualdad, tienen legitimación:

1.- El comité de empresa y/o los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de las personas que integran el comité.

2.- En caso de empresas que no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras, la interlocución en el plan de igualdad se llevará a cabo por una representación de

las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte y quedará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.

Las modificaciones normativas que mejoren alguna de las medidas o acciones previstas en el presente Plan de Igualdad resultarán de aplicación normativa y sustituirán lo aquí previsto, sin que sea necesario para ello un pacto expreso al respecto entre las partes. Sin perjuicio de lo anterior, las partes, previo acuerdo, podrán redactar los acuerdos conforme a la nueva normativa aplicable para que sustituyan las medidas o acciones recogidas en el presente Plan que en su caso resultasen modificadas.

9. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluida el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

VIGENCIA:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro distinto.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la

Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

10. OBJETIVOS GENERALES

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“LO 3/2007”), el principal objetivo del I Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN es continuar garantizando en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la empresa.

En este sentido, por parte de la empresa debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que “diferencia” y “discriminación” no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a la empresa, vinculados a la propia trayectoria de las personas empleadas en la empresa y a las opciones personales.

En definitiva, ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

Acoso y discriminación

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor

defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

Acceso y selección

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

Contratación

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

Formación

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Promoción y desarrollo profesional

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar el mayor equilibrio posible, teniendo en cuenta las características del sector de la empresa.

Comunicación

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

Salud laboral

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Protección de las víctimas de violencia de género

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Retribución

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

Difusión y compromiso

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

11. OBJETIVOS CONCRETOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y concretos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los área/s o Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

BLOQUE 1. ACCESO Y SELECCIÓN, CONTRATACIÓN

1.1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

OBJETIVO CONCRETO 1.1.1 La objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Utilizar únicamente los modelos de solicitud de empleo y del cuestionario de selección para los grupos de personal base, evitando modificaciones y/o preguntas que puedan contener sesgos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidaturas, a la hora de cumplimentarlos.	Modelos de solicitud de empleo y cuestionario de selección	Selección	Cuarto Trimestre 2023
Evitar modificaciones en los formularios de las solicitudes de los Servicios Regionales de Empleo, Infojobs, Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, publicaciones, revistas, cartelería, trípticos o en cualquier otro medio de comunicación existente para evitar cualquier estereotipo.	Formularios de solicitudes de empleo	Selección	Cuarto Trimestre 2023



OBJETIVO CONCRETO 1.1.2 La igualdad de trato y oportunidades, en los procedimientos de selección para el acceso a la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Establecer los puestos de trabajo cuya selección puede hacerse a ciegas, revisando y diseñando las ofertas de empleo de dichos puestos. Respecto a los puestos de trabajo cuya selección no pueda hacerse a ciegas, deberá comunicarse dicha imposibilidad de forma explícita en la oferta de empleo.	Informe analítico de los puestos de trabajo cuya selección pueda realizarse a ciegas	Selección.	Primer Semestre 2024
Emplear “el curriculum ciego” para seleccionar a las personas que vayan a ocupar los puestos de trabajo que se han considerado idóneos para la selección ciega. El curriculum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como la edad, sexo, nombre y nacionalidad.	Curriculum ciego establecido Estadísticas desagregadas por sexo	Selección.	Primer Semestre 2024
Continuar formando en materia de igualdad a los responsables de la selección de personal.	Módulos de Formación impartidos durante la vigencia del Plan	Formación	Vigencia del Plan
Formar en materia de igualdad a los integrantes de la Comisión de Seguimiento	Módulos de Formación impartidos durante la vigencia del Plan	Formación	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 1.1.3 Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Introducir medidas de acción positiva que aseguren el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y grupos, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado	Número de personas incorporadas en los distintos grupos desagregadas por sexo	Selección	Vigencia del Plan
Establecer convenios o colaboraciones con Universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidatos destinados a los puestos del grupo profesional de mandos.	Número de colaboraciones/convenios	Selección	Vigencia del Plan
En los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta en todas las fases del proceso los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que rigen en ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN. En todos los convenios de colaboración y ofertas de empleo publicadas se seguirá incluyendo el siguiente mensaje: "ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN está comprometido con la igualdad y no discriminación, por lo que, en coherencia, espera que en el marco de las presentes relaciones, se respete tal compromiso y se evite cualquier conducta, expresión, referencia o decisión que pudiera lesionar la igualdad pretendida".	Convenios de Colaboración y Ofertas de empleo con mensaje-compromiso.	Selección	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 1.1.3 Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
En los puestos de mando, en los que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finalistas sean mujeres. Aplicar acciones positivas en la contratación para los puestos de coordinadores y mandos, haciendo especial hincapié en los centros de nueva apertura, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se seleccione al sexo menos representado. Aplicar acciones que corrijan posibles autoexclusiones de candidaturas reduciendo el requisito de movilidad geográfica nacional a nivel local y/o de región para nuevas incorporaciones de mandos.	Número de procesos de selección a mandos. Número de candidaturas finalistas por sexo. Medidas adoptadas	Selección	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Analizar las posibilidades de la inclusión en todos los documentos del proceso de selección (web, ofertas, solicitudes de empleo, manual de bienvenida, entre otros) un eslogan de DIVERSIDAD.	Documentos en los que se ha incluido.	Selección, Comunicación interna, externa	Primer Semestre 2024
Buscar nuevas fuentes de reclutamiento, establecer convenios de colaboración con los servicios de empleo, ayuntamientos u otros organismos públicos y/o asociaciones para la formación e inserción laboral de las mujeres en puestos masculinizados de la empresa.	Número de nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas. Número de candidaturas desagregadas por sexo	Selección	Anualmente, durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 1.1.3 Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Continuar haciendo convenios de colaboración con los organismos públicos y/o asociaciones donde se ubiquen los nuevos centros de trabajo de la Compañía, con especial relación al desarrollo y ocupación de la mujer.	Número de nuevos convenios de colaboración	Selección	Anualmente, durante la vigencia del Plan
OBJETIVO CONCRETO 1.1.4 Sensibilizar a las personas responsables en materia de selección en las buenas prácticas sobre acceso equilibrado al empleo de mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Continuar con la distribución y difusión del Manual y Guía de Selección que deberá ser aplicado para garantizar criterios homogéneos e igualitarios de selección.	Manual y Guía de Selección	Selección	Vigencia del Plan
Crear y aplicar por los responsables de selección el Guion de Entrevista estandarizado.	Guión de entrevista	Selección	Vigencia del Plan

1.2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

OBJETIVO CONCRETO 1.2.1 La igualdad de trato y oportunidades en la contratación, poniendo especial atención a los contratos temporales			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Informar a la plantilla a temporal de las vacantes que se produzcan de contrato indefinido, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado.	Número de vacantes publicadas.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
Ofrecer la posibilidad de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna que permita incrementar las contrataciones a jornada completa, respetando la conciliación de la vida laboral y personal.	Estadísticas desagregadas por sexo	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
En procesos para cubrir vacantes a tiempo completo tendrán preferencia las trabajadoras con contratos temporales, a igualdad de condiciones y capacidades.	Estadística de mujeres ampliadas a contrato indefinido	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO CONCRETO 1.2.2 La comunicación para apoyar la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Para asegurar que la información de las vacantes llega a toda la plantilla del centro, revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (tablones de anuncios, convocatorias de los medios de comunicación, entre otros).	Revisión	OPERACIONES RRHH Comunicación interna	Durante la vigencia del Plan.
Dar mayor visibilidad a los tablones de anuncios de los centros o medios de comunicación audiovisual.	Tablones audiovisuales	Comunicación interna	Inmediato, durante la vigencia del Plan
Informar periódicamente tanto a la Comisión de Seguimiento como al Comité Intercentros de la evolución de adscripción de la plantilla por sexo a los distintos grupos profesionales.	Estadísticas desagregadas por sexo	Dirección Jurídico Laboral	Anualmente, durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO CONCRETO 1.2.3 Establecer medidas que apoyen la posibilidad de que los trabajadores puedan modificar su jornada de trabajo a lo largo de la vida laboral en la empresa y se avance en el equilibrio de la plantilla por sexos en materia de jornada.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, o facilitar su paso a tiempo completo, dar preferencia a la persona con contrato a tiempo parcial del sexo menos representado, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, y cumpliendo los requisitos del puesto, a tal efecto se continuará con la difusión y publicación en todos los centros de la empresa del modelo de “Interesado en ampliación de jornada”.	Estadísticas desagregadas por sexo	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Aplicar acciones positivas en la contratación para los puestos de coordinadores y mandos, haciendo especial hincapié en los centros de nueva apertura, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se seleccione al sexo menos representado.	Estadísticas desagregadas por sexo	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
En los casos de transformación de contrato temporal en indefinido, procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la transformación de las personas del sexo menos representado.	Número de transformaciones a contrato indefinido desagregados por sexo.	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
En los casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la contratación de personas con discapacidad del sexo menos representado.	Número de contrataciones de personas con discapacidad desagregado por sexo	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan

BLOQUE 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1. GARANTIZAR IGUALDAD A NIVEL PROFESIONAL

OBJETIVO PRINCIPAL: Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

OBJETIVO CONCRETO 2.1.1 Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género.	RRHH	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino, en la medida de lo posible y se respetará siempre la nomenclatura del convenio colectivo vigente.	Denominaciones neutras	RRHH	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos, limitar la movilidad funcional, así como para prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones	RRHH	Durante la vigencia del Plan

Diseñar planes de carrera, valorando la carrera profesional a medio-largo plazo. Transparencia en la clasificación profesional. Incorporar la descripción objetiva de los puestos y las competencias de cada uno según el puesto, en el manual de acogida.	Informes sobre planes de carrera y de clasificación profesional	Formación	Durante la vigencia del Plan
--	---	-----------	------------------------------

OBJETIVO CONCRETO 2.1.2 Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres	Informe explicativo. Nº de personas afectadas.	RRHH	Anualmente, durante la vigencia del Plan.

BLOQUE 3. FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN

3.1. FORMACIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.



OBJETIVO CONCRETO 3.1.1 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y garantizar que la información llega a toda la plantilla.	Estadísticas de información dada sobre formación	Formación	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Facilitar la formación en puestos de trabajo diferentes al propio, dentro del mismo grupo profesional.	Estadísticas de formación desagregadas por sexo	Formación RRHH	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Facilitar la participación en los cursos destinados a reciclaje profesional y mejora de empleo de las personas que se encuentren con el contrato suspendido y con reserva del puesto de trabajo.	Estadísticas de formación desagregadas por sexo	Formación RRHH	Durante la vigencia del Plan
Registrar en las evaluaciones de las carreras profesionales toda la formación de la plantilla, tanto la inicial como la recibida en la empresa o fuera de la empresa, para que sea tenida en cuenta.	Ficha individual de Formaciones realizadas	Formación	Durante la vigencia del Plan
Dar preferencia a las mujeres en la formación para puestos tradicionalmente masculinizados.	Número de formaciones realizadas por sectores, desagregadas por sexo	Formación	Durante la vigencia del Plan
Realizar acciones formativas específicas de habilidades directivas, para puestos de responsabilidad y de dirección, a mujeres promocionables a puestos directivos.	Número de acciones formativas realizadas/Número de mujeres formadas	Formación	Durante la vigencia del Plan
Controlar y analizar los datos estadísticos de la formación, desagregados por sexo, y las causas de los abandonos en los cursos de promoción a puestos de responsabilidad.	Participantes por sexo y puesto, Registro de causas de abandono	RRHH Formación	Anualmente, durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.1.1 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercentros de los datos relativos a la formación anual desagregados por sexo (solicitudes, participación, tipos de cursos, etc.)	Información llevada a cabo	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.1.2 Facilitar formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente entre el personal relacionado con la organización de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Formar a toda la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades, y específicamente al personal Directivo, Mandos y responsables de RRHH que se ocupen de la Selección, Formación, Desarrollo y Comunicación Interna y Externa.	Número de cursos Estadísticas desagregadas por sexo	Formación	Durante el año 2023 y actualizaciones durante la vigencia del Plan
Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Módulo específico sobre Acoso	Formación	Cuarto trimestre 2023

3.2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO PRINCIPAL: garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción



Plan de Igualdad de Oportunidades
en la Empresa

y desarrollo.

OBJETIVO CONCRETO 3.2.1 Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Seguir aplicando, para la promoción interna de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN, los principios de valoración objetiva y de no discriminación.	Procedimiento de selección para promoción interna	Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.	Estadísticas desagregadas por sexo	Dirección	Anualmente, durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.2.2 Garantizar la información sobre vacantes y el resultado del proceso.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
La empresa facilitará a la plantilla información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en cada centro de trabajo. A tal efecto se utilizarán entre otros medios de comunicación, los audiovisuales.	Número de vacantes publicadas	RRHH	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Informar a la Comisión de Seguimiento de los canales de comunicación utilizados para publicitar las vacantes.	Información sobre Canales utilizados	Dirección	Segundo trimestre 2023 Actualizaciones durante vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.2.2 Garantizar la información sobre vacantes y el resultado del proceso.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil.	Número de entrevistas y feedback	Dirección	Anualmente, durante vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.2.3 Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
La cobertura de vacantes se realiza a través de promoción interna siempre que sea posible y existan candidaturas que cumplan los requisitos requeridos.	Estadísticas desagregadas por sexo	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Difundir las medidas que permiten flexibilizar los horarios en los puestos de coordinación, técnicos y de mando.	Reuniones de difusión de Medidas de Conciliación	RRHH Comunicación Interna	Cuarto trimestre 2023

OBJETIVO CONCRETO 3.2.4 Fomentar la promoción profesional en la empresa, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales en las que están subrepresentadas, conforme al criterio de igual idoneidad y competencia, promociona la persona del sexo menos representado.	Estadísticas desagregadas por sexo	Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén actualmente subrepresentadas, dando prioridad en la convocatoria a las mujeres para alcanzar un porcentaje de, al menos, el 50%.	Estadísticas de ascensos desagregados por sexo	Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
Seguir difundiendo las promociones al grupo de mandos, de forma general a nivel empresa y a nivel de Centro, utilizando cartelería y/o medios de comunicación audiovisuales.	Información sobre la difusión	Comunicación interna	Durante la vigencia del Plan.

3.3. COMUNICACIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

OBJETIVO CONCRETO 3.3.1 Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar el lenguaje e imágenes inclusivos y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas (Intranet, correo electrónico, etc.) y en la web.	Comunicados Intranet	Comunicación interna, externa	Durante la vigencia del Plan
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	Módulos de Formación impartidos durante la vigencia del Plan	Formación	Año 2023 y actualizaciones durante la vigencia del Plan
Realizar acciones específicas, entre otras, los días 8 de marzo y 25 de noviembre, dentro de las tiendas, con la implicación de la plantilla y que sean difundidas.	Acciones realizadas.	Comunicación interna y externa	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.3.2 Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Publicar el I Plan de Igualdad en la Intranet de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN (si la hubiera) y dar difusión del mismo, así como del nuevo Protocolo de Acoso.	Información de la difusión realizada	Dirección Comunicación interna y externa	Inmediato, tras la firma del Plan
Promover el uso habitual y garantizar el acceso de la plantilla a los medios de comunicación de la empresa.	Campañas de difusión.	RRHH Comunicación interna.	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.3.3 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	Número de mensajes llevados a cabo en los diferentes medios.	Comunicación interna y externa	Durante la vigencia del Plan
Mantener la difusión y publicidad en los canales de comunicación del compromiso de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN con la igualdad de oportunidades.	Campañas de comunicación	Comunicación interna y externa	Inmediato, durante la vigencia del Plan
Mantener la difusión de la existencia del Responsable de Igualdad.	Difusión del nombre de la persona Responsable de Igualdad	Comunicación interna	Durante la vigencia del Plan



BLOQUE 4. CONDICIONES DE TRABAJO

4.1. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO PRINCIPAL: Alcanzar la Igualdad de género en las condiciones de trabajo de la empresa.

OBJETIVO CONCRETO 4.1.1 Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Aplicación de la medida	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Fomentar reuniones de trabajo y formaciones por videoconferencia, evitando desplazamientos y pernctación fuera del domicilio, dado que la empresa trabaja a nivel nacional. Igualmente fomentar el teletrabajo y trabajo a distancia.	Número de videoconferencias y usuarios (reuniones internas y externas)	Dirección y Responsables departamentos	Durante la vigencia del Plan



OBJETIVO CONCRETO 4.1.2 Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Incorporar los riesgos asociados a la menopausia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Durante la vigencia del Plan
Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo, lactancia natural y menopausia, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente, y se facilitan trípticos informativos al respecto al personal	Revisión y difusión del protocolo. Nº de difusiones	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo, Lactancia natural y menopausia y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Informe de siniestralidad desagregado por sexo.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Durante la vigencia del Plan

BLOQUE 5. SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

5.1. SALUD LABORAL

OBJETIVO PRINCIPAL: la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

OBJETIVO CONCRETO 5.1.1 Cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar la adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar el cambio a un puesto exento de riesgos, y de no ser posible, activar la suspensión del contrato por riesgo.	Estadísticas de suspensión de contrato por riesgo.	Dirección	Durante la vigencia del Plan
Revisar los contenidos y, en su caso, actualizar el Protocolo de personal especialmente protegido, y del Anexo de embarazo y lactancia, manteniendo su difusión entre la plantilla.	Información sobre Protocolo y anexo	Dirección	Dentro del último trimestre 2023
Habilitar en los centros, siempre que sea posible, un espacio y/o el mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural.	Información de los Centros y medios	Dirección	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 5.1.2 Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Promover acciones para favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que sea posible, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.	Tipo y número de acciones llevadas a cabo Campañas realizadas	Dirección Comunicación Interna	Durante la vigencia del Plan
Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.	Tipo y número de medidas llevadas a cabo	Dirección	Durante la vigencia del Plan
Tener en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos de la plantilla.	Reconocimientos médicos revisados	Dirección	Inmediato, tras la firma del Plan
Incluir la variable del sexo al recoger y analizar los datos relativos a los riesgos laborales y psicosociales y a la siniestralidad y enfermedades profesionales.	Estadísticas de gestión preventiva	Dirección de PRL	Durante año 2023
Informar a la Comisión sobre los procesos iniciados por acoso y denuncias formuladas por centro.	Información protocolos	Dirección	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Entregar a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de Riesgos de todos los puestos.	Documentación acreditativa	Dirección	Durante año 2023

5.2. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO PRINCIPAL: Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

OBJETIVO CONCRETO 5.2.1 Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
En el marco de la campaña informativa del I Plan de Igualdad se recogerá un apartado específico para difundir todos los derechos derivados del Plan de Igualdad y de la normativa que ostentan las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Campaña informativa	Comunicación interna y externa	Inmediato, tras la firma del Plan
Estudiar los casos en los que, aún sin tener la legal condición de víctima de violencia de género, existan indicios que hagan conveniente la preventiva adopción de medidas de carácter laboral y cualesquiera otras que se apliquen a las víctimas.	Información de casos estudiados	Dirección RRHH	Durante la vigencia del Plan
Facilitar información a las víctimas de violencia de género sobre la política de anticipos existente, para afrontar, en su caso, los gastos del traslado de centro con cambio de domicilio.	Estadísticas de VVG	Dirección	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 5.2.1 Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada	Estadísticas de VVG	Dirección	Durante la vigencia del Plan
Mantener o establecer nuevas colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos con la finalidad de incrementar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Número de nuevas colaboraciones realizadas Número de mujeres contratadas	Selección	Durante la vigencia del Plan
Promover acciones el Día Internacional contra la Violencia de Género	Información campañas divulgativas	Comunicación interna y externa	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 5.2.2 Mejorar las medidas legales y colaborar en la protección social integral de la víctima.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada o el cambio de turno.	Número de solicitudes de adaptaciones de jornada y cambios de turno/número de concesiones.	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 5.2.2 Mejorar las medidas legales y colaborar en la protección social integral de la víctima.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Facilitarles la libre elección del periodo vacacional y la preferencia de disfrute frente al resto de trabajadores.	Número de solicitudes/número de concesiones.	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
No computar como faltas de asistencia, ni a los efectos disciplinarios ni a los de la posible extinción del contrato por causas objetivas, las ausencias debidas a la necesidad de efectuar los trámites en juzgados, comisaría, servicios asistenciales, médicos o psicológicos, tanto de la víctima como de sus hijos/as menores.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
La empresa facilitará, siempre que sea posible, algún tipo de oportunidad laboral para los hijos mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
La empresa facilitará a las víctimas el asesoramiento sobre dónde acudir para recibir la ayuda legal y psicológica necesaria, así como sobre los derechos laborales que les asisten.	Información sobre la aplicación de la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 5.2.3 Mejorar las medidas legales y ayudar a la víctima en el supuesto específico de traslado de centro.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Establecer una licencia retribuida de 7 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio.	Número de mujeres a las que se les ha aplicado la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan.
La empresa facilitará material escolar para hijos de trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten cambiar de colegio ante la tramitación del traslado de centro.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Aumentar hasta 2 años la duración del traslado de centro de trabajo con reserva de un puesto de trabajo. Terminando este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su Centro o la continuidad en el nuevo, ya sin reserva.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Las solicitudes de traslado de centro se atenderán respetando las condiciones laborales, y mientras la trabajadora permanezca en el centro al que ha sido trasladada tendrá preferencia para la ampliación de su jornada.	Número de veces aplicadas las medidas	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia de Plan

BLOQUE 6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



OBJETIVO PRINCIPAL: En los casos de existencia de una infrarrepresentación femenina, tomar medidas al respecto para equilibrar la plantilla.

OBJETIVOS CONCRETOS 6.1 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

TIEMPO DE TRABAJO	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías profesionales desagregada por sexo.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Dentro del Plan de formación anual hay una partida específica para acciones formativas dirigidas a la especialización en determinadas materias, el desarrollo profesional de la organización, posibilitando el acceso y promoción a puestos de mayor responsabilidad con perspectiva de género, para que pueda acceder a dichos puestos el sexo menos representado.	Número de acciones formativas sesgadas por sexo y tipo de especialización	RRHH	Durante la vigencia del Plan

BLOQUE 7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO PRINCIPAL: promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

OBJETIVOS CONCRETOS 7.1 Realizar las acciones y promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

TIEMPO DE TRABAJO	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Realizar un avance en la organización del tiempo de trabajo que permita mejorar el sistema de turnos, la distribución de la jornada y las concreciones horarias y facilite alternativas al trabajo a tiempo parcial y a la reducción de jornada.	Estudio cobertura planificador OWS	RRHH Dirección jurídico-Laboral	Durante la vigencia del Plan
Implementación de fórmulas de trabajo compartido, entre dos personas con jornada reducida, siempre que lo permita la organización del trabajo.	Número de veces aplicada la medida	RRHH Dirección Jurídico-Laboral	Durante la vigencia del Plan
Creación de un banco de horas que permita acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares, supeditando siempre, tanto la generación como el uso de estas horas a la conformidad de ambas partes, dando preferencia en el uso a las mujeres embarazadas.	Número de solicitudes atendidas Número de veces que se ha aplicado la preferencia	RRHH	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVOS CONCRETOS 7.1 Realizar las acciones y promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

TIEMPO DE TRABAJO	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y otros).	Divulgación de Medidas de sensibilización y cambio cultural	RRHH Comunicación interna	Durante la vigencia del Plan
Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán, en cuanto sea posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo.	Información periódica Comité Intercentros	RRHH Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Favorecer la flexibilidad horaria a trabajadores con hijos o cónyuge con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33%, sin derecho a prestación, y que no realicen actividad retribuida de ningún tipo.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
En las jubilaciones parciales, posibilidad de concentrar la totalidad de las horas que resten por trabajar hasta la jubilación total, durante el primer año de jubilación.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan

LICENCIAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Licencia no retribuida para el personal para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial, a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Licencia no retribuida para acompañar al cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial, o para atendera tratamientos de técnicas de reproducción asistida, si no puede tener lugar fuera de la jornada laboral.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Licencia no retribuida de hasta 30 días naturales, en caso defallecimiento, enfermedad o accidente grave de la otra persona progenitora, si convivían con éste menores de 14 años a cargo de la persona trabajadora.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales para trámites de adopción nacional, y de hasta 30 días naturales para trámites de adopción internacional, en ambos casos no necesariamente continuados.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales que podrá iniciarse inmediatamente después de la finalización del permiso de paternidad.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan

EXCEDENCIAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Excedencia de hasta 4 meses, con reserva de puesto, para la persona trabajadora en trámites de adopción internacional o nacional.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Excedencia de hasta 2 meses, con reserva de puesto, por fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Ampliación a 4 años de la duración máxima de la excedencia por guarda legal y a 2 años de la reserva de puesto de trabajo. No obstante, cuando forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría especial, la reserva de puesto de trabajo, se extenderá a 2 años y 6 meses.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Ampliación a 3 años de la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y a 2 años de la reserva de puesto de trabajo.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan

EXCEDENCIAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de paternidad.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan

EXCEDENCIAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado y hermano, en ambos casos por consanguinidad, cuando el hecho causante se produzca en el extranjero.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Dar preferencia en la asignación de los turnos de vacaciones en periodos no lectivos al personal con menores de 16 años que tengan discapacidad superior al 33%.	Número de solicitudes atendidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 7.2 Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Estudiar medidas que faciliten la conciliación también de los grupos de mandos y equipo directivo, tales como la desconexión digital, rango horario de las reuniones dentro y fuera de la empresa.	Medidas de conciliación Sede y Tiendas	Dirección Comunicación interna	Durante la vigencia del Plan
Garantizar que el disfrute de los permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda dar lugar a ningún tipo de discriminación en ninguno de los niveles de la empresa ni frene su promoción.	Medidas disciplinarias aplicadas	Dirección Laboral	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 7.3 Difundir y fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Visibilizar la posibilidad de su disfrute de las medidas de conciliación tanto por las mujeres como por los hombres, utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa	Campaña de información y divulgación	Comunicación interna Dirección Laboral	A lo largo de 2023 y/o con ocasión de novedades legislativas
Difundir entre toda la plantilla los tipos de licencias, permisos y excedencias existentes, actualizando el modelo de solicitud.	Campaña de información y divulgación Modelo de solicitud	Comunicación interna Dirección Laboral	A lo largo de 2023 y/o con ocasión de novedades legislativas
Informar que las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el registro oficial también pueden beneficiarse de las medidas de este Plan de Igualdad.	Campaña de información y divulgación	Comunicación interna Dirección Laboral	A lo largo de 2023
Dentro de la campaña informativa de difusión del I Plan de Igualdad, se incluirá un apartado para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad.	Campaña de información y divulgación	Comunicación interna Dirección Jurídico Laboral	A lo largo de 2023

OBJETIVO CONCRETO 7.3 Difundir y fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
En los casos de disfrute del permiso de Maternidad a tiempo parcial, a partir de las 6 semanas mínimo legal a jornada completa del permiso de maternidad, la trabajadora puede pactar con la empresa su incorporación a tiempo parcial, adaptando la duración y la distribución de la jornada de trabajo para atender a necesidades concretas de conciliación.	Número de solicitudes atendidas	RRHH Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Divulgar entre la plantilla el contenido del derecho de Paternidad según el Estatuto de los Trabajadores, "En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa." En los casos de disfrute de la Paternidad a tiempo parcial: posibilidad del disfrute de la paternidad a media jornada, con la elección del horario correspondiente. La empresa concederá este permiso a todo el personal que lo solicite, adaptando la duración y la distribución de la jornada de trabajo para atender necesidades concretas de conciliación.	Campaña de información y divulgación en materia de Paternidad	RRHH Comunicación interna, Dirección Jurídico Laboral	A lo largo de 2023 y/o con ocasión de novedades legislativas

OBJETIVO CONCRETO 7.3 Difundir y fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
En caso de nacimientos, adopciones o acogimientos ocurridos en el seno de familias formadas por personal de alta en la compañía y que sean cónyuges o parejas de hecho debidamente inscritas, la empresa concederá una ampliación de la licencia por lactancia de 3 días naturales en caso de cesión de, al menos, 5 semanas del descanso por maternidad.	Número de solicitudes atendidas desagregadas por sexo, tipo de contrato y jornada	RRHH Dirección Jurídico-Laboral	Durante la vigencia del Plan

Bloque 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO PRINCIPAL: Prevenir toda forma de acoso sexual y por razón de sexo en la organización.

OBJETIVOS CONCRETOS 8.1 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

TIEMPO DE TRABAJO	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	Durante la vigencia del Plan



OBJETIVOS CONCRETOS 8.1 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

TIEMPO DE TRABAJO	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
2. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	RRHH	Durante la vigencia del Plan
3. El departamento de RRHH/SPP presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	Durante la vigencia del Plan
4. Formar a la comisión de seguimiento de igualdad y a RRHH en materia de acoso sexual y por razón de sexo (titular y suplente).	Nº de formaciones y nº de horas	Formación	Durante la vigencia del Plan
5. Realizar cursos de formación a mandos y personal de estructura que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Formación	Durante la vigencia del Plan
6. Seguimiento de aplicación del código de conducta para prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo: informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Registro informe anual	RRHH	Durante la vigencia del Plan

Bloque 9. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

OBJETIVO CONCRETO 9.1 Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos y/o niveles salariales, tanto de los actuales como de los que se pudieran incorporar a lo largo de la vigencia del I Plan, que existen en la estructura salarial en la empresa en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y, por lo tanto, de un sistema retributivo transparente.	Aplicación política retributiva	Dirección Dirección Laboral	Durante la vigencia del Plan
Se informará, en su caso a RRHH, de forma clara y detallada, de los casos en los que deben utilizarse los distintos conceptos salariales.	Información específica	Dirección	Durante la vigencia del Plan y/o ante cambios o modificaciones

OBJETIVO CONCRETO 9.2 Garantizar la equidad salarial.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.	Aplicación de la Política retributiva	Dirección	Durante la vigencia del Plan
Continuar realizando estudios analíticos del sistema de retribución aplicado en la empresa, para velar por el cumplimiento de la política retributiva, y en el caso de detectar variaciones por motivo de género, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.	Información de equidad retributiva	Dirección Jurídico Laboral	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Garantizar que la cuantía de la retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y/o de lactancia, y se determinará en función de la consecución final de los objetivos.	Aplicación política retributiva	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Implementar, para la plantilla que opte a permisos o licencias de este plan o por una adopción internacional - nacional o acogimiento, que se compute el tiempo de permisos o excedencias temporales a las que se acojan como presencia en el centro, para tener derecho al cobro del incentivo en caso de que se llegara a los objetivos en su centro -sección o sector.	Aplicación de las medidas	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.**

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

13. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión para la elaboración del I Plan de Igualdad ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN. Dicha Comisión se constituirá antes de finalizar el año 2023.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de:

Por la parte sindical, uno por cada organización sindical, que serán designados por las organizaciones sindicales de entre los representantes de los trabajadores.

Por la parte empresarial, el mismo número de representantes de la Dirección que el total de representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesoría, siempre que forme parte de la plantilla de ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN y, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de los titulares.

En el caso de que no sea posible la aplicación del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020 (composición descrita en los párrafos anteriores), en aplicación por analogía las reglas establecidas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, si bien con el matiz de que la representación de los trabajadores en esta comisión *ad hoc* no estará integrada por un máximo de 3 miembros (como establece el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores), sino por un máximo de 6 miembros (como establece el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020).

En este caso, según el Estatuto, en su art. 41.4. a) y b)3ª, se deberá hacer lo siguiente:

a) ... ``En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.``

b) 3ª. Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

... ``Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen``.

En definitiva, en caso de no poder formar comisión por la vía general, ASOC. AFEDES ASOCIACIÓN formará una comisión de un máximo de tres miembros (teniendo en cuenta que, en este caso, al ser un plan de igualdad y en aplicación de la norma, deberán ser 6 máximo) integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará antes de la constitución de dicha Comisión, que deberá realizarse antes del 31 de octubre de 2023.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento Interno que deberá ser aprobado antes del 31 de diciembre de 2023.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y,

por último, de la eficiencia del Plan.

- Concretamente, en la Fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la Evaluación Final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará

propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos

de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO

Convenio o Acuerdo: Asociacion Afedes

Ámbito Territorial: PROVINCIAL

Autoridad Laboral: Autoridad Laboral Provincial de Santa Cruz de Tenerife

Fecha de Registro: 31/10/2023 14:45:40

Número de Registro: 003082

Ticket de Acceso: VJ16CG26

Acuse de Recibo firmado.