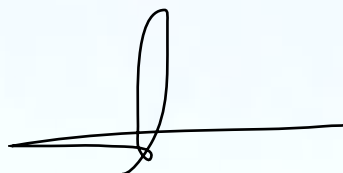
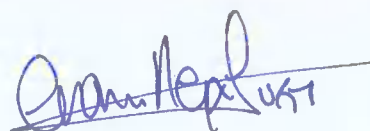
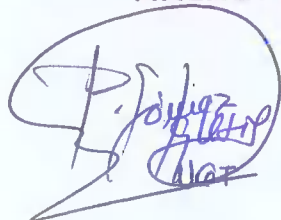


I PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN EDES.

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
2. DATOS DE ASOCIACIÓN EDES
3. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL, PLANIFICACIÓN
5. INFORME DIAGNÓSTICO
6. OBJETIVOS GENERALES
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
8. ÁREA DE ACTUACIÓN. MEDIDAS
9. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD
10. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

ANEXO: AUDITORÍA RETRIBUTIVA



1. PRESENTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

Asociación EDES desde sus inicios ha mostrado una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, Asociación EDES declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Asociación EDES entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia, el Instituto de las Mujeres pone a nuestra disposición esta nueva herramienta con la que pretende contribuir a generar conocimiento y una metodología específica para la elaboración e implementación de los planes de igualdad en consonancia con la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

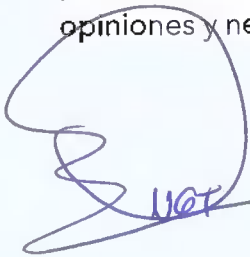
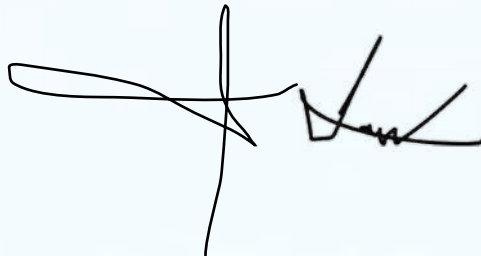

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las materias que componen el plan de igualdad, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo son las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infra representación femenina.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Desde la Comisión Negociadora del plan de igualdad queremos agradecer la colaboración de la entidad, sobre todo a recursos humanos por la aportación de los datos para realizar el diagnóstico, así a toda la plantilla de **Asociación EDES** por su gran implicación en la ejecución de los formularios para así conocer sus opiniones y necesidades.

2. DATOS ASOCIACION EDES

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	ASOCIACIÓN EDES					
NIF	G80633993					
Domicilio social	AVDA. CÓRDOBA 21 2º5					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	1993					
Responsables de la Entidad:						
Nombre	Jose Luis Manzanares López					
Cargo	Presidente					
Tel.	913920690					
e-mail	Edes@edes.org.es					
Interlocutores de Igualdad:						
Nombre	Alejandra Vozmediano Pérez y Laura Guzman Díaz					
Cargo	Coordinadora de proyectos y Técnico proyectos					
Tel.	913920690					
e-mail	alejandra@edes.org.es y edes@edes.org.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Ocio educativo y animación sociocultural y servicios sociales					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	Servicios sociales y culturales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad de Madrid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	89	Hombres	53	Total	142
Centros de trabajo	Oficinas Avenida de Córdoba, 21 centros de servicios sociales, centros municipales de mayores, espacios culturales,					
Facturación anual (€)	906.706,84 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					


COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Desde 1993, la misión de impulsar y gestionar actividades encaminadas a la promoción, planificación e intervención que faciliten profundizar en la filosofía y gestión de los procesos sociales, culturales y educativos de la sociedad, sin discriminación por razones de edad, sexo, condición socio-económica o adscripción política o religiosa.

La Asociación EDES diseña, pone en marcha, gestiona y supervisa **programas y actividades en el ámbito social, cultural y educativo**. Estas iniciativas se organizan en colaboración con instituciones públicas y privadas, entidades, ONG, etc. y van dirigidas a los colectivos que requieren una especial atención como las **familias, infancia, tercera edad, personas con discapacidad, inmigrantes**, etc.

En nuestros proyectos ofrecemos estrategias, dotamos de habilidades, potenciamos capacidades y favorecemos actitudes para que las personas y los grupos sociales analicen objetivamente su situación, busquen alternativas, opten por el cambio y podamos acompañarlos a lo largo de todo ese proceso, apoyando, motivando y orientando sus iniciativas.

En cada ámbito de actuación intentan reflejar el estilo que les caracteriza, que está basado en la máxima profesionalidad siempre acompañada por una óptica humana y positiva.



3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de **Asociación EDES** lo ha elaborado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que está compuesta por cuatro personas. Dos representando a la entidad y dos representando a UGT. La Comisión es paritaria y lo componen una mujer y un hombre en cada representación.

La constitución de la Comisión se formalizó el 3 de octubre de 2024 y está compuesta por Laura Guzman Díaz y Alejandra Vozmediano Pérez en representación de la entidad y por Cristina Rejón Rodríguez y Pedro Gomez Iglesias en representación del UGT. El periodo de análisis de la información para realizar este diagnóstico es entre enero de 2023 y diciembre de 2023.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. PLANIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de la entidad, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, en el ámbito territorial que será autonómico al desarrollarse sus funciones en la Comunidad de Madrid. Su sede social se encuentra en la Avenida de Córdoba 21 2º planta local 5. 28026 Madrid

En la medida de sus posibilidades, **Asociación EDES** procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la entidad.

El I Plan de Igualdad de **Asociación EDES** entrará en vigor el 16 de diciembre de 2024 hasta el 15 de diciembre de 2028.

La entidad pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran **Asociación EDES** es la principal responsable de la ejecución del plan.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la entidad; El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

El periodo de análisis de la información para realizar este diagnóstico se realizó entre enero de 2023 y diciembre de 2023 por medio de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico del plan de igualdad se ha utilizado la "Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas", documento elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad en enero de 2021.

De este documento se han utilizados los anexos correspondientes a cada fase del plan, tanto para la recopilación de información (cuantitativa y cualitativa) como con los formularios que rellenaron los responsables de la dirección y jefes de cada departamento y el formulario que se realizó al resto de la plantilla.

En la empresa **Asociación EDES** trabajamos 142 personas, 89 mujeres y 53 hombres. El 62,67 % son mujeres por lo que se considera una entidad feminizada (más del 60% de mujeres trabajan en la empresa). Esto se debe al sector, que se enmarca en el convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural y por el trabajo a tiempo parcial, que es un tipo de contrato más frecuente entre las mujeres. A menudo, las mujeres utilizan esta opción para compaginar la vida laboral con la familiar, pero otras veces es la única opción disponible en el mercado de trabajo.

En los análisis de los cuestionarios se incluyó información y valoración con perspectiva de género. El formulario para la dirección y jefes de departamento lo realizó el director, la jefa de recursos humanos y el jefe de Administración.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Los formularios para el resto de la plantilla se enviaron a través de Forms, a un total de 64 personas que se encuentran en la actualidad en activo. Contestaron a la misma contestaron el 23 %. En el diagnóstico se ha incluido un informe con los datos recibidos a través de estas.

Las áreas del diagnóstico a analizar fueron las que marcan el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y que hemos descrito anteriormente:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infra representación femenina.
- Retribuciones.
- Salud laboral.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. El diagnóstico se adjunta al final de este plan de igualdad junto con la guía de conciliación de vida laboral, familiar y persona, protocolo de actuación contra la violencia de género y el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del I Plan de Igualdad de Asociación **EDES** es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa y de incidencia política.

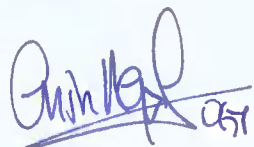
Teniendo en cuenta la evaluación del I Plan de Igualdad y el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Promover en EDES el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en todas las áreas de la entidad.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condición.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con el objeto de alcanzar en EDES una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías laborales.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando medidas preventivas que proteja a toda la plantilla de ofensas de naturaleza sexual o por razón de sexo.
- Informar y acompañar a todas las víctimas de violencia de género.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y laboral a todas las empleadas y empleados de la entidad.

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Asociación EDES.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.1. Cultura corporativa



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Objetivo 1: Creación de un logo sobre igualdad.

Objetivo 2: Actualizar la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.

7.2. Selección y contratación

Objetivo 1: Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

Objetivo 2: Publicación en la página web www.asociacionedes.org de todas las ofertas de empleo.

Objetivo 3: Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo.

Objetivo 4: Sustitución de personal en las oficinas centrales en caso de baja por maternidad, paternidad o excedencia.

7.3. Clasificación de puestos de trabajo

Objetivo 1: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

7.4. Formación

Objetivo 1: Creación de un plan de formación que incluya a todas las categorías profesionales.

Objetivo 2: A la incorporación en la entidad se realizará un curso de formación en igualdad. La entidad realizará una convocatoria cada dos años donde la plantilla fija podrá realizar el curso voluntariamente.

Objetivo 3: Realización de cursos de capacitación profesional a los hombres y mujeres que pertenezcan a colectivos más vulnerables. La capacitación será relacionada con su puesto de trabajo.

Objetivo 4: Realización de los cursos de formación de capacitación profesional en horario laboral, siempre que sea posible.

7.5. Promoción Profesional

Objetivo 1: Publicar a través de correo electrónico todos los procesos de promoción interna.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Objetivo 2: Las vacantes serán cubiertas con personal interno de la entidad; siempre que cumplan con los requisitos y capacidades para optar al puesto de trabajo, antes que realizar convocatorias en busca de personal externo.

Objetivo 3: Realizar cursos de formación enfocados a futuro personal directivo

7.6. Retribuciones

Objetivo 1: Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

Objetivo 2: Equiparar los salarios entre mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, sabiendo que los salarios, tanto de hombres como de mujeres, viene determinado por el Convenio Colectivo del sector y por los pliegos de Condiciones de las Administraciones.

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

Objetivo 1: Difundir las medidas de la guía de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla por correo electrónico y publicarlo en la página web.

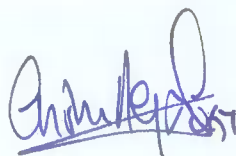
7.8. Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 1: Difundir el I Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico y publicarlo en la página web.

Objetivo 2: En el curso sobre igualdad hacer referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

7.9. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo 1: Difundir el I Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género a toda la plantilla a través de correo electrónico y publicación en la página web.



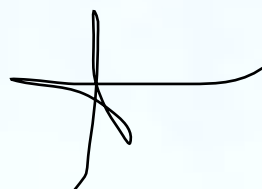
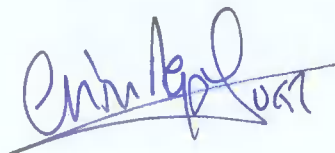
7.10. Seguridad y salud laboral

Objetivo 1: Al actualizar la evaluación de riesgos laborales hacerla con perspectiva de género.


Objetivo 2: Realizar cursos de formación sobre los riesgos laborales existentes en cada puesto de trabajo.


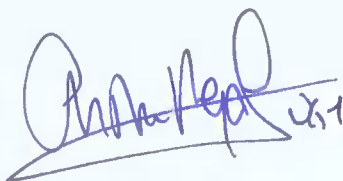
Objetivo 3: Realizar un estudio sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo.

Cultura corporativa

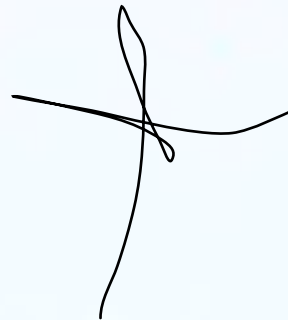


COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: CULTURA CORPORATIVA		
Objetivo		Medida
Crear una cultura organizativa donde una de sus bases sea la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.		Creación de un logo de entidad sobre igualdad que se incorpore a todos los documentos corporativos.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none">☺ Verificación de la creación del logo.☺ Verificación de la inclusión de logo en todos los documentos y en todos los niveles de la entidad☺ Porcentaje de hombres y mujeres que conocen el logo.☺ Seguimiento sobre lo que supone el logo en la cultura de la entidad.		

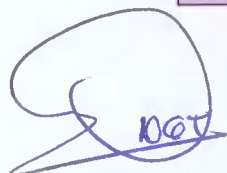
 

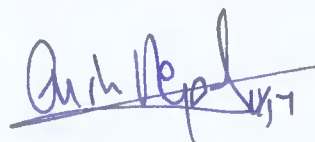




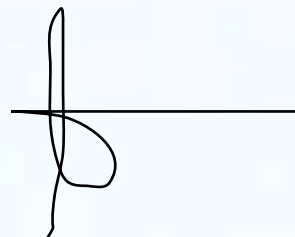
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

REA DE ACTUACIÓN: CULTURA CORPORATIVA		
Objetivo		Medida
Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.	➔	<p>Actualizar la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</p> <p>Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...)</p>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Número de publicaciones revisadas y actualizadas. ☺ Número y tipo de cambios realizados. ☺ Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados. 		






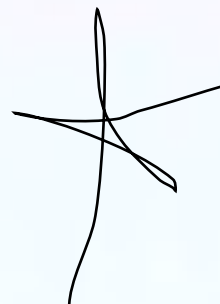
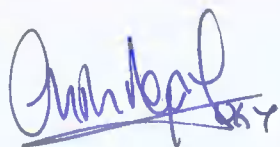
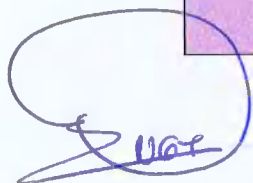




COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

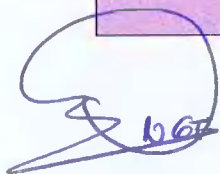
Selección y contratación

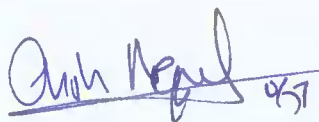
ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo		Medida
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.		Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none">☺ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.☺ Número total de procesos de selección realizados.☺ Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.		



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo		Medida
Información a la plantilla sobre los procesos de selección	➔	Publicación en la página web www.asociacionedes.org.es de todas las ofertas de empleo que no se hayan cubierto por promoción interna
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Verificación de la publicación de las ofertas de empleo en la web. ☺ Número de ofertas publicadas en la página web 		



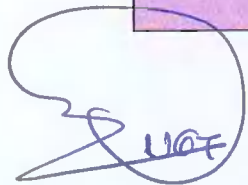


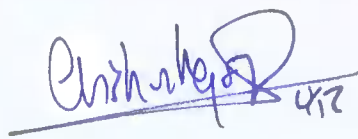




COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo		Medida
Eliminación del lenguaje sexista en la entidad	➔	<p>Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo.</p> <p>Adecuar un modelo de preguntas y respuestas en las entrevistas de trabajo</p>
INDICADORES		
<p>☺ Verificación de los documentos sustituidos.</p> <p>☺ Verificación de las preguntas en las entrevistas de empleo</p>		


 UAF

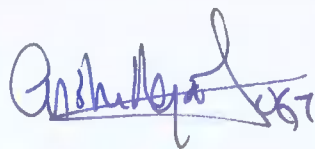
 4/12






COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

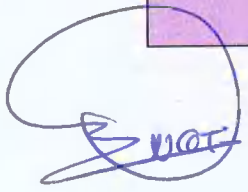
ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo		Medida
Prevención de la carga de trabajo.		Sustitución del personal en las oficinas centrales en caso de baja por maternidad, paternidad o excedencia.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Verificación del número de personas que causan baja por maternidad, paternidad y excedencia ☺ Verificación de la sustitución del personal. ☺ Número de casos donde se haya producido la sustitución. ☺ Verificación del tiempo de baja de la persona sustituida. 		

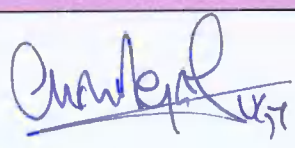



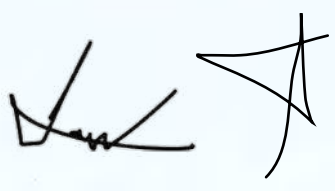


Clasificación Profesional

ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
Objetivo		Medida
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.		<p>Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.</p> <p>Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.</p>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Número de medidas propuestas y puestas en marcha. ☺ Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. ☺ Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 		




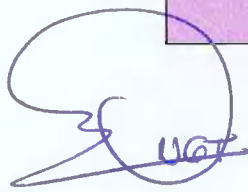
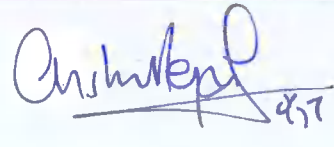




COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Formación


ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN		
Objetivo		Medida
Acceso a la formación de capacitación laboral de toda la plantilla.		Creación de un plan de formación que incluya a todas las categorías profesionales.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none">☺ Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.☺ Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.☺ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.☺ Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia, excedencia, ertes o víctimas de violencia de género.		

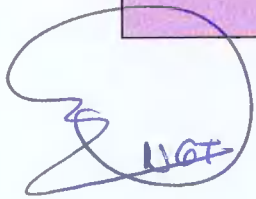
 





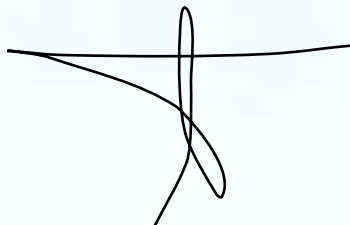
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN		
Objetivo		Medida
Formación a toda la plantilla en igualdad, contra el acoso sexual y sobre información a víctimas de violencia de género		A la incorporación en la entidad se realizará un curso de formación en igualdad.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Número de participantes desagregados por sexo del curso de igualdad. ☺ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. ☺ Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia, excedencia, ertes o víctimas de violencia de género. 		

 UGT

 UGT





COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN		
Objetivo		Medida
Formación a los colectivos más vulnerables y al personal de baja o en excedencia.	➔	Realización de cursos de capacitación profesional al personal que se encuentre por baja de paternidad o maternidad, excedencia o sea víctima de violencia de género.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☉ Número de participantes desagregados por sexo de los cursos de capacitación. ☉ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. ☉ Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. ☉ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. 		


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

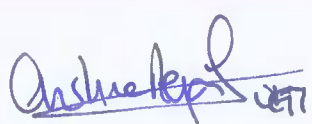
[Handwritten signature]

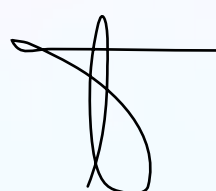
[Handwritten signature]

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN		
Objetivo		Medida
Mejorar la conciliación laboral, personal y familiar al realizar la formación.		Realización de los cursos de formación de capacitación profesional en horario laboral.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Número de participantes desagregados por sexo de los cursos de capacitación. ☺ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. ☺ Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de baja, licencia, excedencia, ertes y víctimas de violencia de género. 		




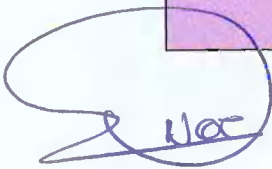


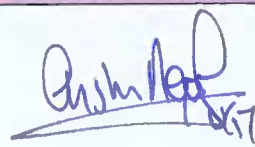


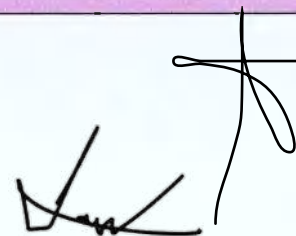


COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD


ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN		
Objetivo		Medida
Capacitar en materia de igualdad y conciliación y sensibilizar en este ámbito		Realización de los cursos sobre igualdad y conciliación dirigidos especialmente al personal directivo, mandos intermedios y responsables de proyecto
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none">☺ Número de participantes desagregados por sexo de los cursos realizados.☺ Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.		

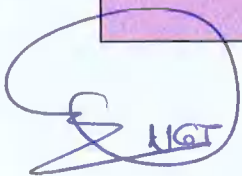







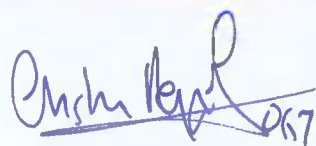
Promoción profesional

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
Objetivo		Medida
Formación para directivas y directivos y coordinadoras y coordinadora de programas		Realizar cursos de formación enfocados a futuro personal directivo.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none">☺ Número de procesos de formación a directiva o directivo.☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de formación.		



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
Objetivo		Medida
Facilitar la promoción interna.		Las vacantes serán cubiertas con personal interno, siempre que cumplan los requisitos del puesto, antes que realizar convocatorias en busca de personal externo.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Número de procesos de promoción profesional. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas por personal de la entidad. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas externas que participan en los procesos de promoción. 		



Retribuciones

ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES		
Objetivo		Medida
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	➔	<p>Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.</p> <p>Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.</p>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. ☺ Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. ☺ Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. ☺ Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo. 		


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

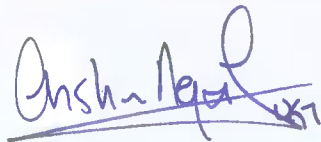
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES		
Objetivo		Medida
Igualdad retributiva.		Equiparar los salarios entre mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none">☉ Verificar las causas de la menor retribución de las mujeres en 5 categorías.☉ Número de complementos salariales que reciben las mujeres.☉ Número de complementos salariales que reciben los hombres☉ Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.		


NOT



Anshu Negal

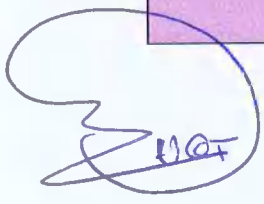
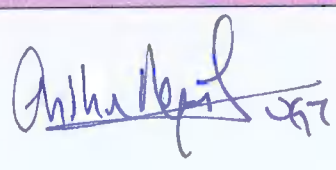




COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD


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

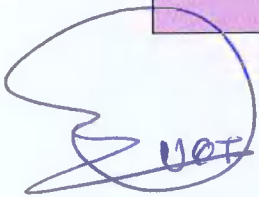
ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Objetivo		Medida
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.		<p>Difundir las medidas de la guía de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla por correo electrónico y publicarlo en la página web.</p> <p>Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p> <p>Facilitar el teletrabajo a aquellos empleados o empleadas que lo necesiten siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio</p>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Número de medidas propuestas y puestas en marcha. ☺ Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. ☺ Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan. 		

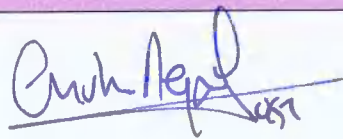





COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
Objetivo		Medida
Mejorar y facilitar la conciliación al personal de la entidad con hijos/as con discapacidad menor de 14 años		<p>La entidad realizará una aportación única de 500 euros brutos al padre o a la madre que tengan una hija o hijo de hasta 14 años con discapacidad declarada igual o superior al 33%, aparecerá como gratificación en la nómina durante el primer trimestre del año</p> <p>Esta medida está dirigida a toda la plantilla con contrato indefinido, fijo discontinuo o con 2 contratos temporales de más de 6 meses de duración</p>
INDICADORES		
<p>☉ Número ayudas realizadas</p>		

 UOT


 Comisión Negociadora



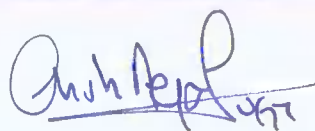


COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD


Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
Objetivo		Medida
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.		<p>Difundir el I Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico y publicarlo en la página web.</p> <p>Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</p>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☉ Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. ☉ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. 		




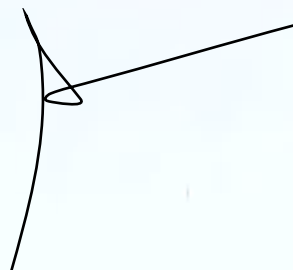
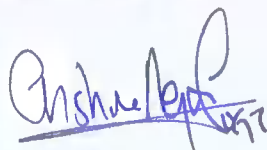
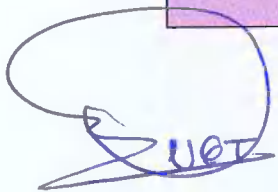







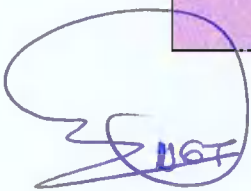
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

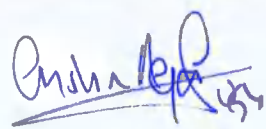
ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
Objetivo		Medida
Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo		En el curso sobre igualdad hacer referencia al acoso laboral. Realizar campañas informativas sobre el acoso laboral.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none">☺ Número y tipo de campañas de información sobre el acoso laboral.☺ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.		



Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género


ÁREA DE ACTUACIÓN: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
Objetivo		Medida
Desarrollar una cultura organizativa comprometida con la lucha contra la violencia de género.		<p>Difundir el I Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género a toda la plantilla a través de correo electrónico y publicación en la página web. Se encuentra como anexo al II plan de igualdad</p> <p>Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.</p>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. ☺ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. ☺ Número de contratos a víctimas de violencia de género. ☺ Número de veces que se inicia el protocolo. 		







Seguridad y salud laboral

ÁREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
Objetivo		Medida
Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.		<p>Al actualizar la evaluación de riesgos laborales hacerla con perspectiva de género.</p> <p>Prevención de riesgos en mujeres embarazadas.</p> <p>Definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo en la reproducción, para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia natural y deberán establecerse medidas preventivas necesarias para su eliminación y/o bajo las condiciones inocuas.</p>
INDICADORES		



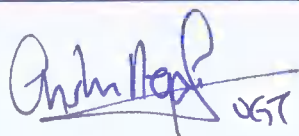






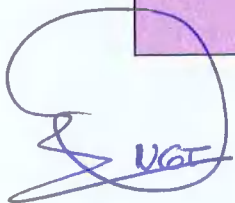
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

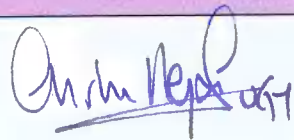
- ☺ Número y personas desagregadas por sexo que conoce la evaluación de riesgos laborales.
- ☺ Número de bajas laborales por categoría profesional desagregada por sexo.
- ☺ Enfermedades y riesgos psicosociales detectados en mujeres y hombres.



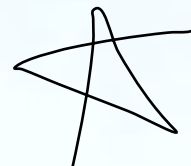
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
Objetivo		Medida
Formación en riesgos laborales.	➔	<p>Realizar cursos de formación sobre los riesgos laborales existentes en el puesto de trabajo.</p> <p>Después del curso que se realiza a la entrada en la entidad, ésta ofrecerá convocatorias cada dos años realizar un curso cada 2 años para actualizar los posibles riesgos en el trabajo.</p> <p>Consultar en la mutua de accidentes los posibles cursos a realizar que tengan relación con los riesgos de los puestos de trabajo</p>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☉ Número y personas desagregadas por sexo que conoce la evaluación de riesgos laborales. ☉ Información sobre el número de mujeres y hombres que actualizan su formación en riesgos laborales. 		

 UGT







COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
Objetivo		Medida
Conocer los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	➔	Realizar un estudio sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo. Contactar con la mutua de accidentes sobre cursos y talleres relacionados con los riesgos psicosociales.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Número y personas desagregadas por sexo que están de baja por problemas psicosociales. ☺ Conflictos y problemas laborales que puedan desencadenar riesgos psicosociales. ☺ Riesgos de stress en los diferentes puestos de trabajo. 		

UAT

Chela Regal

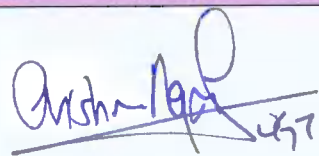
[Signature]

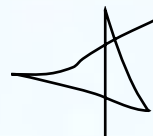
[Signature]

Infrarrepresentación femenina

ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
Objetivo		Medida
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres en todas las categorías profesionales de la entidad (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	➔	<p>Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.</p> <p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.</p>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Número de medidas propuestas y puestas en marcha. ☺ Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. ☺ Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo. ☺ Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada. 		









8. AREAS DE ACTUACIÓN. MEDIDAS

Ficha de Medida	
Área de actuación	Cultura organizativa.
Medida	Creación de logo sobre igualdad.
Objetivos que persigue	Crear una cultura organizativa donde una de sus bases sea la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
Descripción detallada de la medida	Creación de un logo sobre igualdad de oportunidades que se incorpore a todos los documentos de todos los departamentos de la entidad.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A los 2 meses como máximo de la entrada en vigor del I plan de igualdad.
Responsable	Departamento de comunicación de la entidad
Indicadores de seguimiento	Verificación de la creación del logo. Verificación de la inclusión de logo en todos los documentos y en todos los niveles de la entidad Porcentaje de hombres y mujeres que conocen el logo. Seguimiento sobre lo que supone el logo en la cultura de la entidad.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Cultura organizativa.
Medida	Actualizar la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A los 6 meses como máximo de la entrada en vigor del I plan de igualdad.
Responsable	Departamento de recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Número de publicaciones revisadas y actualizadas. Número y tipo de cambios realizados. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persique	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías laborales.
Descripción detallada de la medida	Conseguir una presencia de los dos sexos en todas las categorías laborales de la entidad; eligiendo el menos representado a igualdad de méritos y capacidades.
Personas destinatarias	Departamento de recursos humanos.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad.
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<p>Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</p> <p>Número total de procesos de selección realizados.</p> <p>Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</p>

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Publicación en la página web: www.asociacionedes.org.es de todas las ofertas de empleo que no se hayan podido cubrir a través de promoción interna
Objetivos que persigue	Conocimiento por parte de la plantilla de todas las ofertas de empleo.
Descripción detallada de la medida	La publicación en la página web de la entidad todas las ofertas de empleo y la comunicación a todos los empleados consigue un beneficio tanto para la entidad como para el personal
Personas destinatarias	Departamento de recursos humanos.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad.
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<p>Verificación de la inclusión de las ofertas de empleo en la página web www.asociacionedes.org.es, que no se hayan cubierto por promoción interna</p> <p>Número total de ofertas publicadas.</p> <p>Número de procesos de selección en los que ha respondido alguien de la plantilla.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, que se ha cubierto la vacante por personas dentro de la plantilla o conocidos</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</p>

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo.
Objetivos que persigue	Eliminación del lenguaje sexista en todos los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	Actualizar todos los formularios y formatos en las solicitudes de empleo, así como las preguntas de las entrevistas de trabajo estén libres de lenguaje sexista.
Personas destinatarias	Departamento de recursos humanos.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la inclusión del modelo de preguntas en las entrevistas de trabajo
	Verificación de la inclusión de modelos de ofertas de empleo utilizando lenguaje no sexista.
	Número de procesos de selección en los que se ha utilizado la plantilla de preguntas.
	Número de procesos de selección en los que se ha utilizado el modelo de plantilla de ofertas de empleo.

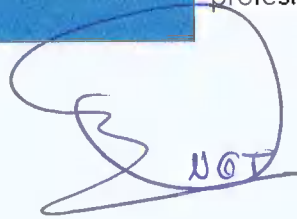
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

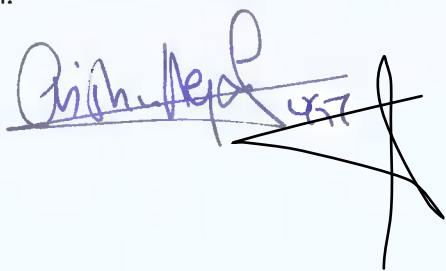
Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Sustitución de personal en las oficinas centrales en caso de baja por maternidad, paternidad o excedencia.
Objetivos que persigue	Prevención de la carga de trabajo del personal de las oficinas centrales
Descripción detallada de la medida	Si una persona causa baja por maternidad, paternidad o excedencia la persona será sustituida para neutralizar la carga de trabajo.
Personas destinatarias	Personal de las oficinas centrales de la entidad.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Verificación del número de personas que causan baja por maternidad, paternidad y excedencia Verificación de la sustitución del personal. Número de casos donde se haya producido la sustitución. Verificación del tiempo de baja de la persona sustituida.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida

Área de actuación	Clasificación de puestos de trabajo.
Medida	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada de la medida	Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Personas destinatarias	Personal de las oficinas centrales de la entidad.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

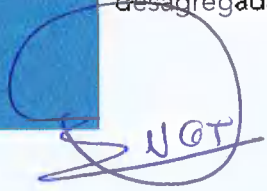
 NOT

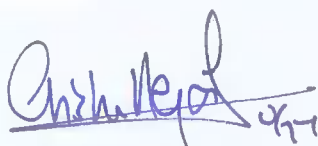
 457




COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación.
Medida	Creación de un plan de formación que incluya a todas las categorías profesionales.
Objetivos que persigue	Acceso a la formación de toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Creación de un plan de formación que abarque todas las categorías laborales de la entidad para que todo trabajador o trabajadora llegue al límite mínimo de 10 horas anuales para su formación
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<p>Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</p> <p>Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</p> <p>Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</p> <p>Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</p>

 NOT

 Ancha Negos 4/11

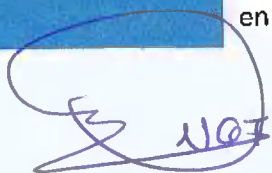


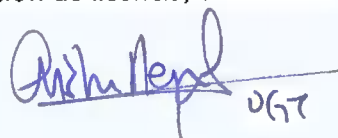


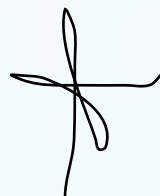
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida

Área de actuación	Formación.
Medida	A la incorporación en la entidad se realizará un curso de formación en igualdad. La plantilla fija lo realizará cada 2 años.
Objetivos que persigue	Formación a toda la plantilla en igualdad, contra el acoso sexual y sobre información a víctimas de violencia de género
Descripción detallada de la medida	En el momento de incorporarse a la entidad la trabajadora o trabajador realizará un curso de formación sobre igualdad de oportunidades en el trabajo. El curso incluirá información para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo y para la prevención de la violencia de género.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número de participantes desagregados por sexo del curso de igualdad. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia, excedencia, ertes.

 1107

 067



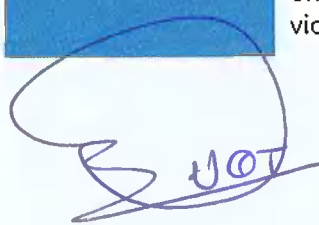
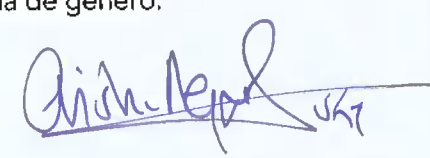



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación.
Medida	Realización de cursos de capacitación profesional a los hombres y mujeres que pertenezcan a colectivos más vulnerables.
Objetivos que persigue	Formación a los colectivos más vulnerables y al personal de baja o en excedencia.
Descripción detallada de la medida	En los cursos de capacitación profesional se dará preferencia a personas de colectivos vulnerables, de baja, excedencia, ertes o víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad.
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<p>Número de participantes desagregados por sexo del curso de igualdad.</p> <p>Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</p> <p>Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia, excedencia, ertes o víctimas de violencia de género.</p>

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación.
Medida	Realización de los cursos de formación de capacitación profesional en horario laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar la conciliación laboral, personal y familiar al realizar la formación.
Descripción detallada de la medida	Realización de los cursos de formación de capacitación profesional en horario laboral.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de participantes desagregados por sexo de los cursos de capacitación. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de baja, licencia, excedencia, ertes y víctimas de violencia de género.

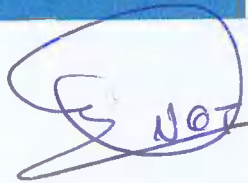





COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida

Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	Informar a través de correo electrónico de todos los procesos de promoción interno.
Objetivos que persigue	Alcanzar criterios objetivos en la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Para alcanzar los criterios objetivos de promoción se tienen que conocer las bases para alcanzar la promoción y toda la plantilla tiene que estar informados de esos procesos.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.

 2017


 2017





COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

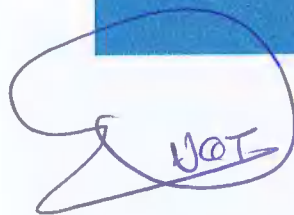
Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	Las vacantes serán cubiertas con personal interno.
Objetivos que persigue	Facilitar la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Las vacantes serán cubiertas con personal interno de la entidad antes que realizar convocatorias en busca de personal externo.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción profesional. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas por personal de la entidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas externas que participan en los procesos de promoción.

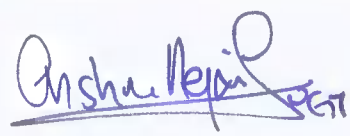





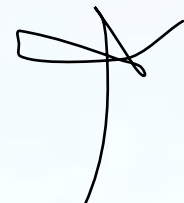
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	Realizar cursos de formación enfocados a futuro personal directivo.
Objetivos que persigue	Formación para directivas y directivos.
Descripción detallada de la medida	Realización de cursos de formación para preparar a las futuras directiva y directivos. Se pondrá especial relevancia en la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de formación a directiva o directivo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de formación.









COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Después de efectuar la valoración de puestos de trabajo, ésta tiene que servir de base para la fijación de la política retributiva adaptando los salarios a esta valoración
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<p>Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.</p> <p>Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.</p> <p>Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.</p> <p>Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.</p>

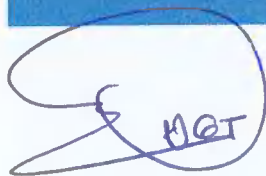
Anshu Kapat

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones.
Medida	Equiparar los salarios entre mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.
Objetivos que persigue	Igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	La valoración de puestos de trabajo tiene que servir para conocer la diferencia de complementos entre hombres y mujeres para conseguir equiparar estos complementos en los dos sexos.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento RRHH/ Dirección de la entidad
Indicadores de seguimiento	<p>Verificar las causas de la menor retribución de las mujeres en 5 categorías.</p> <p>Número de complementos salariales que reciben las mujeres.</p> <p>Número de complementos salariales que reciben los hombres</p> <p>Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.</p>

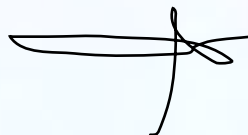
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal.
Medida	Difundir las medidas del I plan de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla por correo electrónico y publicarlo en la página web.
Objetivos que persigue	Conciliación laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en la entidad.
Descripción detallada de la medida	Difundir a todo el personal a través de correo electrónico, al entrar a formar parte de la entidad, a toda la plantilla
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

 MGT

 UGT





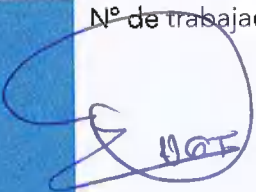
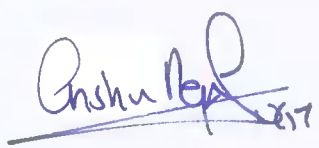
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

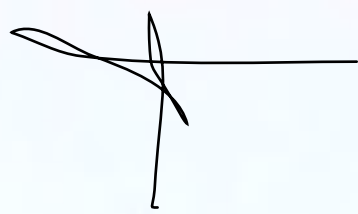
Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Difundir el I Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico y publicarlo en la página web.
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.
Descripción detallada de la medida	Difundir el I Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico y publicarlo en la página web. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Curso sobre igualdad hacer referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	En el curso sobre igualdad hacer referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Realizar campañas informativas sobre el acoso laboral.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número y tipo de campañas de información sobre el acoso laboral. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Medida	Destinar 1.500 euros/anuales para las trabajadoras víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura organizativa comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Consignar una partida presupuestaria de 1500 euros/anuales destinado a apoyar a aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de trabajadoras que han recibido la ayuda económica  




COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Medida	Difundir el I Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género a toda la plantilla a través de correo electrónico y publicación en la página web.
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura organizativa comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	<p>En el curso sobre igualdad hacer referencia a la defensa de las víctimas de violencia de género. Realizar campañas informativas sobre el acoso laboral.</p> <p>Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.</p>
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<p>Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.</p> <p>Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.</p> <p>Número de contratos a víctimas de violencia de género.</p> <p>Número de veces que se inicia el protocolo.</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	Seguridad y salud laboral.
Medida	Actualizar la evaluación de riesgos laborales hacerla con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Al actualizar la evaluación de riesgos laborales hacerla con perspectiva de género. Hacer hincapié en la prevención de riesgos laborales en mujeres embarazadas.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número y personas desagregadas por sexo que conoce la evaluación de riesgos laborales. Número de bajas laborales por categoría profesional desagregada por sexo. Enfermedades y riesgos psicosociales detectados en mujeres y hombres.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Seguridad y salud laboral.
Medida	Realizar cursos de formación sobre los riesgos laborales existentes en cada puesto de trabajo. Después del curso que se realiza a la entrada en la entidad realizar un curso cada 2 años para actualizar los posibles riesgos en el trabajo.
Objetivos que persigue	Formación en riesgos laborales.
Descripción detallada de la medida	Realizar cursos de formación sobre los riesgos laborales existentes en el puesto de trabajo. Después del curso que se realiza a la entrada en la entidad realizar un curso cada 2 años para actualizar los posibles riesgos en el trabajo. Consultar en la mutua de accidentes los posibles cursos a realizar que tengan relación con los riesgos de los puestos de trabajo
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Número y personas desagregadas por sexo que conoce la evaluación de riesgos laborales. Información sobre el número de mujeres y hombres que actualizan su formación en riesgos laborales.

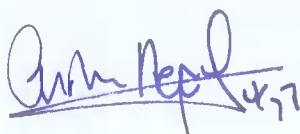
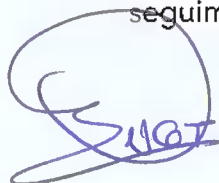
Ficha de Medida	
Área de actuación	Seguridad y salud laboral.
Medida	Realizar un estudio sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Conocer los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo. Contactar con la mutua de accidentes sobre cursos y talleres relacionados con los riesgos psicosociales. La Comisión de Seguridad y Salud se encargará de realizar el estudio.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número y personas desagregadas por sexo que están de baja por problemas psicosociales. Conflictos y problemas laborales que puedan desencadenar riesgos psicosociales. Riesgos de stress en los diferentes puestos de trabajo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina.
Medida	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
Objetivos que persigue	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías laborales de la entidad (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
Descripción detallada de la medida	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del I plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.

9. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
 - Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:
 1. Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 2. Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 3. Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 4. Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.
 5. La Comisión de Seguimiento, que son los mismos representantes que crearon la Comisión Negociadora del plan, y se reunirán anualmente con carácter ordinario para ejercer el seguimiento desde su firma, y extraordinariamente cuando lo



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

solicite cualquiera de las partes, ha realizado un modelo de ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Reducción de desigualdades
Mejoras producidas
Propuestas de futuro
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida

La Comisión de Seguimiento creará una ficha de seguimiento por cada una de las medidas. Con todas estas fichas confeccionará un informe de seguimiento con la siguiente estructura:

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- 📄 Razón social.
- 📅 Fecha del informe.
- 📅 Periodo de análisis.
- 👤 Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

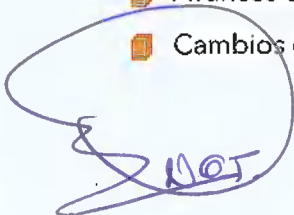
- 📄 Fichas de seguimiento de medidas.
- 📄 Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

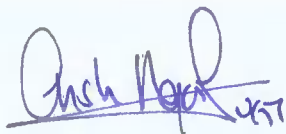
3. Información sobre el proceso de implantación

- 📄 Adecuación de los recursos asignados.
- 📄 Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- 📄 Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- 📄 Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- 📄 Cambios en la gestión y clima organizativo.







COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

10. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Fase de evaluación, cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la entidad. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- ☉ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ☉ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ☉ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ☉ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Personas y órganos que intervienen

La **dirección de la entidad y coordinadores/as de programas**, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.

La **comisión de seguimiento** o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.

NOI

Andrés Repol

✓

07

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

La **plantilla** puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Para conocer el grado de cumplimiento del plan se ha creado unos formularios dirigidos a estas personas y órganos que intervienen, pero antes conviene seguir estas recomendaciones:

- ☺ Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- ☺ Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.
- ☺ Se realizará una evaluación intermedia, a los dos años de la puesta en marcha del plan, y una valoración final cuando termine su periodo de implantación.
- ☺ Se redactará un informe en la evaluación intermedia y en la final recopilando la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- ☺ Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.

Modelo de cuestionario para la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad

DATOS

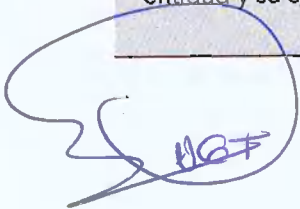
Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
-------------	---------------------------------	--------------------------------

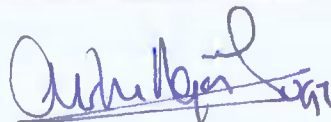
¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%
100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la entidad?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la entidad y su cultura?







COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

¿Qué dificultades se han encontrado en relación con el proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Puesto/Cargo:			
Antigüedad³:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo¹	<input type="checkbox"/> Hombre		<input type="checkbox"/> Mujer
Edad²	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años		<input type="checkbox"/> 45 años o más

Modelo de cuestionario para la dirección de la entidad

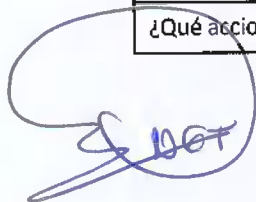
	Si	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la entidad con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que las decisiones que se toman en la entidad son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones organizativas? Positivamente: Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negativamente: Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que ha aportado valor a la entidad o a tu área de responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para:		

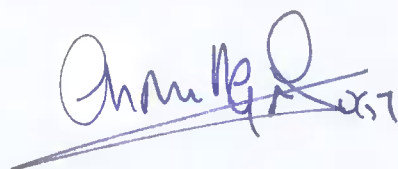
¹ Pregunta obligatoria.

² Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

	Sí	No
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de conciliación en la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ otras? Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		









Modelo de cuestionario para la plantilla

En **Asociación EDES** estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES

Sexo³	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad⁴	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional⁵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto⁶	Mando intermedio <input type="checkbox"/>	Técnico <input type="checkbox"/>	Administrativo u/ otros <input type="checkbox"/>
Antigüedad⁷:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

³ Pregunta obligatoria.

⁴ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁵ Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

⁶ Modificar en función de la estructura de la entidad.

⁷ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

	Si	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la entidad con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar políticas de conciliación en la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has recibido formación sobre igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que se ha implicado a toda la entidad en el plan de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

Modelo de informe de evaluación

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la entidad con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

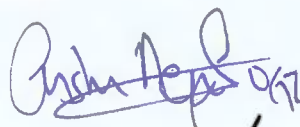
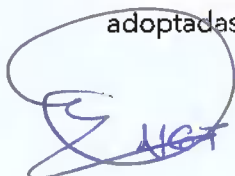
4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la entidad

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.
- La comisión de seguimiento se reunirá anualmente para supervisar las medidas adoptadas en la entidad



11. PROCEDIMIENTO MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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

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

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

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

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

La Solución extrajudicial de conflictos se realizará mediante la Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Por lo que las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al (ASEC VI); Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), en base al artículo 4.3 letra K, para la resolución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su arbitraje, establecido por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO I: AUDITORIA RETRIBUTIVA

Introducción Auditoria Retributiva

Desde 1993, la misión de impulsar y gestionar actividades encaminadas a la promoción, planificación e intervención que faciliten profundizar en la filosofía y gestión de los procesos sociales, culturales y educativos de la sociedad, sin discriminación por razones de edad, sexo, condición socio-económica o adscripción política o religiosa.

La Asociación EDES diseña, pone en marcha, gestiona y supervisa **programas y actividades en el ámbito social, cultural y educativo**. Estas iniciativas se organizan en colaboración con instituciones públicas y privadas, entidades, ONG, etc. y van dirigidas a los colectivos que requieren una especial atención como las **familias, infancia, tercera edad, personas con discapacidad, inmigrantes**, etc.

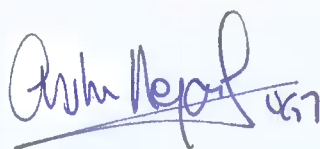
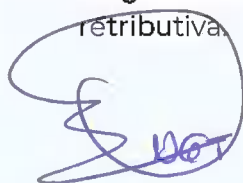
En nuestros proyectos ofrecemos estrategias, dotamos de habilidades, potenciamos capacidades y favorecemos actitudes para que las personas y los grupos sociales analicen objetivamente su situación, busquen alternativas, opten por el cambio y podamos acompañarles a lo largo de todo ese proceso, apoyando, motivando y orientando sus iniciativas.

Actualmente trabajamos en ámbitos diversos como la animación sociocultural para personas mayores, proyectos de inserción sociolaboral para mujeres en situación de vulnerabilidad social, personas con discapacidad, proyectos socioculturales, etc

Marco normativo

Concepto de auditoría retributiva

El RD 902/2020 determina medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

- Ⓐ Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.
- Ⓑ La auditoría retributiva tiene como objetivo obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- Ⓒ La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Adicionalmente, el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 901/2020) establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente:

Registro retributivo y la auditoría retributiva

Contenido de la auditoría retributiva

De acuerdo con el artículo del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva debe incluir lo siguiente:

1. Diagnóstico de situación retributiva

Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras.

La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

2. Plan de actuación

Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

3. Plazo y vigencia

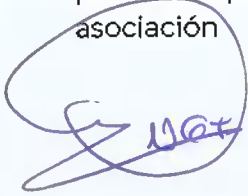
La auditoría retributiva elaborada por la Empresa tendrá la misma vigencia que la del Plan de Igualdad.

Objetivo de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en la Asociación Edes y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la asociación con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la asociación



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de la auditoría retributiva se tienen en cuenta:

- ☉ Convenio colectivo de aplicación
- ☉ Diagnóstico de igualdad
- ☉ Plan de igualdad anterior
- ☉ Registro retributivo

Diagnóstico retributivo

1. Valoración de puestos de trabajo de la Asociación Edes

La Asociación EDES es una asociación representada mayoritariamente por mujeres, en concreto según los datos utilizados para el diagnóstico el 63% de mujeres frente al 37% de representación masculina.

Las retribuciones de las empleadas y empleados de la Asociación Edes se determinan principalmente de acuerdo al convenio colectivo de aplicación (I Convenio Colectivo ocio educativo y animación sociocultural Comunidad de Madrid)

El diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo.

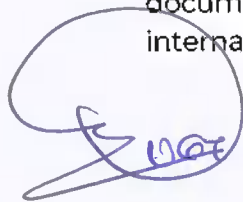
Asociación Edes ha llevado a cabo la valoración de puestos siguiendo las categorías profesionales marcadas en el convenio y que actualmente están siendo ocupadas por trabajadores/as.

1. **Titulado de Grado:** Es quien, reuniendo el requisito de titulado de grado, realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración.
2. **Coordinador/a de proyectos pedagógicos:** Es quién supervisa los coordinadores de los diferentes centros de trabajo y los proyectos de su área asignada, seguimiento contacto con los clientes, organizar reuniones, controlar y gestionar el material, y elaborar memorias
3. **Animador/a sociocultural.** Es quién, reuniendo la formación específica correspondiente, desarrolla aspectos prácticos de un programa o proyecto, ejerciendo su función de dinamización, teniendo una visión global del medio en el que trabaja que le permite planificar, gestionar y evaluar programas de desarrollo
4. **Técnico Especialista.** Es quién reuniendo la formación necesaria, es contratado para cumplir una función específica de su titulación que pueda ejecutarse con autonomía, así como con el conocimiento y

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

capacidades necesarias para utilizar instrumentos y técnicas propias necesarias para el desarrollo del proyecto que se trate.

5. **Experto/a en taller:** Es quién imparte talleres y actividades en equipamientos culturales, deportivos, educativos y se encarga de ejecutar y desarrollar los contenidos marcados para la actividad concreta
6. **Informador/a:** Es quién realiza actividades de divulgación e información sociocultural
7. **Coordinador/a de actividades y proyectos de centro:** Coordina el equipo de monitores/as, organiza reuniones con el equipo y con familias de usuarios, controla y gestiona presupuesto y material, elabora memorias
8. **Monitor/a de ocio:** Es quién dinamiza el desarrollo de los programas de ocio educativo y/o tiempo libre
9. **Auxiliar administrativo/a:** Es la persona que realiza funciones administrativas
10. **Empleado/a Limpieza:** Es la persona que realiza la limpieza de las zonas asignadas
11. **Auxiliar servicios generales:** Es quien distribuye y transmite la información y documentación requerida en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo

	MUJERES	HOMBRES
AUXILIAR SERVICIOS	2 (1,41%)	2 (1,41%)
LIMPIEZA	2 (1,41%)	0 (0%)
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3 (2,11%)	0 (0%)
EXPERTO/A TALLER	45 (31,69%)	38 (26,76%)
MONITOR/A ACTIVIDADES/OCIO	15 (10,56%)	4 (2,82%)
COORDINADOR/A ACTIV	1 (0,19%)	0 (0%)
INFORMADOR/A	9 (6,34%)	1 (0,70%)
TECNICO/A ESPECIALISTA	6 (4,23%)	4 (2,82%)
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	4 (2,82%)	3 (2,11%)
COORDINADOR/A PROYECT PED	1 (0,19%)	1 (0,19%)
TITULADO DE GRADO	1 (0,19%)	0 (0%)
TOTAL	89	53


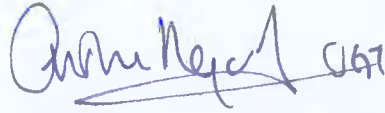
2. Otros factores desencadenantes de las diferencias

De acuerdo al convenio colectivo de aplicación, la remuneración del personal afectado está compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- ☉ Salario base convenio. Cuantía determinada a cada uno de los grupos profesionales percibidas en doce mensualidades
- ☺ Pagas extraordinarias. Dos pagas extraordinarias abonadas en los meses de julio y diciembre o prorrateadas en las 12 mensualidades
- ☼ A cuenta convenio: Engloba el exceso del salario base y prorrata pagas (atribuido a los pliegos de condiciones en los que el salario establecido es superior al salario base)
- ☺ Complemento de festival y descanso semanal obligatorio

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

- ☺ Complemento de nocturnidad
- ☺ Complemento de disponibilidad



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

☺ Complemento de responsabilidad

El registro retributivo se ha realizado en función de las categorías laborales donde hay trabajadores/as en activo y se ha cogido como referencia el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

Los conceptos retributivos se han agrupado en: salario base y complementos salariales

En el registro retributivo se ha encontrado que en el grupo 3 las diferencias retributivas son superiores al 25%, ha quedado explicado en el registro debido a que se encuentran trabajadores/as de la categoría de técnico/a especialista con una remuneración superior a lo marcado por convenio (pliego de condiciones o salarios consolidados de anteriores proyectos) y al compararlo con la categoría sobre todo de experto/a en taller se aprecian muchas diferencias por el tipo de servicio que se desempeña.

3. Selección

En las ofertas de empleo los puestos se denominan con lenguaje no sexista y los canales de reclutamiento que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres.

En la selección se tienen en cuenta los aspectos formativos, la experiencia y se realiza entrevista personal.

Llegan un mayor número de curriculum de mujeres que de hombres y actualmente el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres en prácticamente todas las categorías.

En cuanto al tipo de contrato, al ser la plantilla de un 63% de mujeres se ve reflejado de la misma manera en los contratos indefinidos, siendo mayor el porcentaje de mujeres indefinidas que de hombres

4. Medidas de conciliación

- ☺ Jornada intensiva: Nos encontramos con diferencias según el servicio que se esté realizando. Nuestros servicios están vinculados a pliegos de condiciones y en ellos se especifican los horarios a realizar. La posibilidad de realizar jornada intensiva depende del servicio. Actualmente se está realizando jornada intensiva los viernes y los meses de verano (julio y agosto), en función del servicio en el que se está vinculado y también en el período de navidad (noviembre y diciembre)

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

- ☺ Vacaciones: Según el convenio corresponden 30 días naturales
- ☺ Permiso por matrimonio:
- ☺ Permiso por nacimiento o adopción
- ☺ Permiso por fallecimiento familiar
- ☺ Traslado domicilio
- ☺ Realización exámenes
- ☺ Boda familiar
- ☺ Excedencias

También como medida de conciliación y siempre que no afecte a la prestación del servicio se permite realizar teletrabajo.

Salvo los permisos por lactancia y los relacionados con el embarazo, los permisos retribuidos y no retribuidos son voluntarios, de acceso a toda la plantilla y con independencia del género de la persona trabajadora.

Se han analizado los permisos y bajas laborales desde una perspectiva de género

BAJAS POR ENFERMEDAD AÑO 2023

HOMBRES	8
MUJERES	34

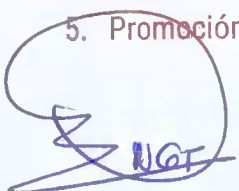
REDUCCION JORNADA: 1 MUJER (DESDE 16/12/2021)

RIESGO EMBARAZO: 1 MUJER
(29/09/2023)

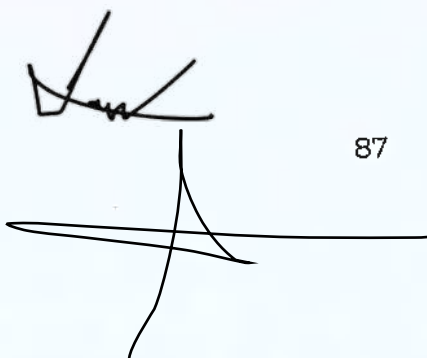
PERMISO MATERNAL: 1 (23/10/2023)

ACTUALIDAD. REDUCCIÓN JORNADA DESDE EL 1/04/2024

Aunque el porcentaje no es muy alto en cuanto al uso de los permisos, los permisos han sido disfrutados mayoritariamente por mujeres.

5. Promoción






COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Desde una perspectiva general, se producen pocos ascensos en la empresa dado las pocas vacantes existentes. Normalmente éstas vacantes son cubiertas por personal de plantilla atendiendo al trabajo realizado en su puesto actual, formación y experiencia requerida para el puesto.

Desde 2009 hasta la actualidad se han dado muy pocos casos de promociones. Del total de promociones un 62% son mujeres frente al 38% de hombres

Podemos detallar que una monitora de apoyo en la actualidad es coordinadora de uno de los proyectos de la entidad, una informador de un proyecto promocionó a ser coordinadora del mismo servicio.

Además, en cuanto a la plantilla con categoría de experto/a en taller la promoción suele ser en un aumento de horas de su jornada laboral

Conclusiones

Valoración de puestos

- ☺ Se han establecido 11 puestos de trabajo para poder hacer la valoración de puestos.
- ☺ Nos encontramos con puestos donde sólo hay hombres o sólo mujeres por lo que formalmente no se puede hacer ninguna comparativa aunque como se comentaba anteriormente los salarios están vinculados al convenio colectivo y al pliego de condiciones al que se está adscrito y por tanto no hay diferencias por género en la remuneración.
- ☺ El mayor porcentaje de mujeres se observa en el puesto de expertos/as en taller, donde se produce el mayor volumen de plantilla.
- ☺ Por el porcentaje de ocupación en cada uno de los puestos se observa:
 - Grupos feminizados: limpieza, auxiliar administrativa
- ☺ El resto de grupos nos encontramos con que hay puestos únicos (ocupado sólo por una mujer o sólo por un hombre) por lo que no se puede concluir que este masculinizado o feminizado.

Otros factores

- ☺ El porcentaje de mujeres en la plantilla de la Asociación Edes es de un 63%. Esto puede estar marcado por el sector y por las jornadas por horas o parciales que predominan en él.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

- Finalizaciones de contrato: El número de bajas voluntarias está equilibrado entre hombres y mujeres y se producen sobre todo en los puestos con menos horas semanales y son todo por cambio a otro trabajo.

	bajas voluntarias	despido improcedente	despido objetivo	fin it	excedencia voluntaria	excedencia forzosa	ns período prueba
mujer	10	1	1	5	1	0	0
hombre	11	1	1	1	0	2	3

- En la remuneración se aplica el convenio colectivo y los pliegos de condiciones de cada una de las ubicaciones sin que se hayan encontrado sesgos de género
- Por rango de antigüedad, no se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género
- En cuanto al registro salarial como comentamos anteriormente solo se observa diferencia salarial superior al 25% en el grupo 3 del convenio marcado por la situación contractual específica de varios de los trabajadores/as. Estas diferencias vienen reflejadas en el registro retributivo.
- Medidas conciliación: Muchas de las medidas de conciliación dependen del convenio colectivo de aplicación como son los permisos marcados, excedencias, etc.. En todo caso las medidas son independientes del género del empleado/a que se acoja a ellas.

Promoción: Hay pocos puestos para la promoción y casi siempre va enfocado al aumento del número de horas en los expertos/as en taller.

- Desde una perspectiva de género y con el análisis de promociones el porcentaje de mujeres que han promocionado ha sido mayor que el de hombres

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Como resultado del diagnóstico se propondrán las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

- ☺ Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el género infrarrepresentado/a a los puestos vacantes.
- ☺ Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas internas que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo.
- ☺ Revisar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género
- ☺ Revisar los procedimientos de promoción interna
- ☺ Establecer el principio general en los procesos de promoción que tendrán preferencia el género infrarrepresentado, cuando se trate de una promoción a un departamento donde estén infrarrepresentados en proporción a la totalidad de la plantilla.

Vigencia auditoria

La auditoria tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Anexos

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	complemento salarial	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retiro Ef
GRUPO 02			4%	55%	55%	25%			25%
Hombre	1	1	19.800	13.382	13.382	33.181	0	0	33.181
Mujer	2	2	18.998	5.990	5.990	24.987	0	0	24.987
GRUPO 03			-41%	-52%	-52%	-29%			-29%
Hombre	43	43	392	141	141	572	0	0	572
Mujer	60	60	552	214	214	737	0	0	737
GRUPO 04			38%	67%	67%	52%			52%
Hombre	4	4	2.575	1.814	1.814	4.389	0	0	4.389
Mujer	14	14	1.586	605	605	2.093	0	0	2.093
GRUPO 05									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	12.185	3.648	3.648	15.833	0	0	15.833
GRUPO 06			30%	46%	46%	34%			34%
Hombre	2	2	1.291	494	494	1.785	0	0	1.785
Mujer	4	4	904	267	267	1.171	0	0	1.171

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	complemento salarial	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 02			4%	55%	55%	25%		25%
Hombre	1	1	19.800	13.382	13.382	33.181	0	33.181
Mujer	2	2	18.998	5.990	5.990	24.987	0	24.987
GRUPO 03			-114%	-133%	-133%	-119%		-119%
Hombre	43	43	1.266	364	364	1.630	0	1.630
Mujer	60	60	2.715	848	848	3.563	0	3.563
GRUPO 04			-13%	-2%	-2%	-8%		-8%
Hombre	4	4	2.282	1.697	1.697	3.979	0	3.979
Mujer	14	14	2.573	1.728	1.728	4.301	0	4.301
GRUPO 05								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	9.401	2.810	2.810	12.211	0	12.211
GRUPO 06			14%	20%	20%	16%		16%
Hombre	2	2	1.291	494	494	1.785	0	1.785
Mujer	4	4	1.109	393	393	1.502	0	1.502

[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]
Chun Nepal

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]