

IPLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene la Asociación, ha contado con la siguiente 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.
- 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.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético, la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si la Asociación, respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y si tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.

- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a fecha 30 de diciembre de 2022 para la auditoria y para los datos del diagnóstico hasta noviembre 2023.

2. información de la asociación ACODEM

- Nombre o Razón Social: Asociación
- Nombre o Razón Social: **Asociación Cordobesa de Esclerosis Múltiple**
- Forma jurídica: Entidad sin Ánimo de Lucro
- CIF: G-14445407
- Actividad: Servicios Sociosanitarios
- Dirección: Plaza Vista Alegre, N.º 11 Edificio Florencia
- Provincia: Córdoba
- Municipio: Córdoba
- Responsable de Igualdad: Raquel De la Morena Duque
- Teléfono: 685846563
- Correo electrónico: direccion@acodem.es
- Página web: [www. https://acodem.es](http://www.https://acodem.es)

2. Características generales de la entidad

La Asociación Cordobesa de Esclerosis Múltiple (ACODEM) nace en 1994 como una Delegación de la Asociación Andaluza de Esclerosis Múltiple y en mayo de 1996 pasa a convertirse en Asociación Cordobesa de Esclerosis Múltiple.

Después de multitud de reuniones y gran esfuerzo, conseguimos obrar y adaptar un local en bruto cedido por el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, el cual fue inaugurado en diciembre de 1998 como Centro de Atención Integral para Personas Afectadas por Esclerosis Múltiple y otras Enfermedades Neurológicas Similares.

Desde entonces, hace ya 26 años, que prestamos distintos servicios a todas las personas que nos necesitan, con el objeto de proporcionar una atención integral que sirva para mejorar la calidad de vida de todas las personas afectadas de esclerosis múltiple, patologías neurológicas similares y la de sus familias de Córdoba y su provincia, así como, sensibilizar a la sociedad cordobesa de lo que

3

supone padecer una enfermedad de estas características.

ACODEM está adherida a nivel provincial en FEPAMIC (Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos y Orgánicos de Córdoba), a nivel andaluz en FEDEMA (Federación de Asociaciones de Esclerosis Múltiple de Andalucía) y a nivel nacional en AEDEM (Asociación Española de Esclerosis Múltiple).

ACODEM, declarada de Utilidad Pública desde el 30 de junio de 2010, y con Auditoría Externa desde abril de 2012, dispone de todos los medios materiales, de la infraestructura y de los/as profesionales necesarios/as para prestar una perfecta atención a todos/as y cada uno/a de ellos/as.

Los servicios que ofrece la Asociación son:

1-/Servicio de Atención Psicológica: Con objeto de paliar el impacto emocional derivado del diagnóstico de una enfermedad crónica y degenerativa como es la esclerosis múltiple. Este servicio es para personas afectadas y familiares.

2-/Rehabilitación neurocognitiva: Dependiendo de dónde se localice la lesión en el cerebro, además de verse afectado el lenguaje, también se pueden ver alteradas otras funciones como son: memoria, atención, concentración, cálculo....

3-/Servicio de trabajo Social: Para informar, gestionar y tramitar aquellos recursos/beneficios que existen para personas con discapacidad, entre otras muchas funciones.

4-/Servicio de logopedia: Ya es un hecho constatado que las personas con esclerosis múltiple, dependiendo del lugar en el que se encuentre localizada la lesión en el cerebro, además de padecer problemas físicos, también se puede ver afectado el lenguaje oral y/o escrito.

5-/Servicio de fisioterapia: Al tratarse de una enfermedad crónica y degenerativa, este servicio es fundamental para mantener y ralentizar el proceso de avance de la enfermedad en los casos en los que no exista posibilidad de recuperación, así como recuperar la funcionalidad perdida después de un brote, en aquellos casos en los que sí es posible recuperar las secuelas perdidas tras el brote.

6-/Servicio de administración: Este servicio sirve de apoyo a los/as profesionales, además lleva el programa de gestión de socios/as, de contabilidad, control de firmas de trabajadores/as, jornadas laborales, contratos...

7-/Servicio de transporte adaptado: Este servicio es prestado por Fepamic, a través de una ayuda monetaria que concede a las asociaciones adheridas y ACODEM solicita el uso del transporte adaptado enfocado a aquellas personas afectadas con movilidad reducida y sin posibilidad de venir por otros medios.

Actualmente, ACODEM, cuenta con 6 profesionales, de los/as que 5 son mujeres y 1 es hombre:

1 psicólogo

2 fisioterapeutas

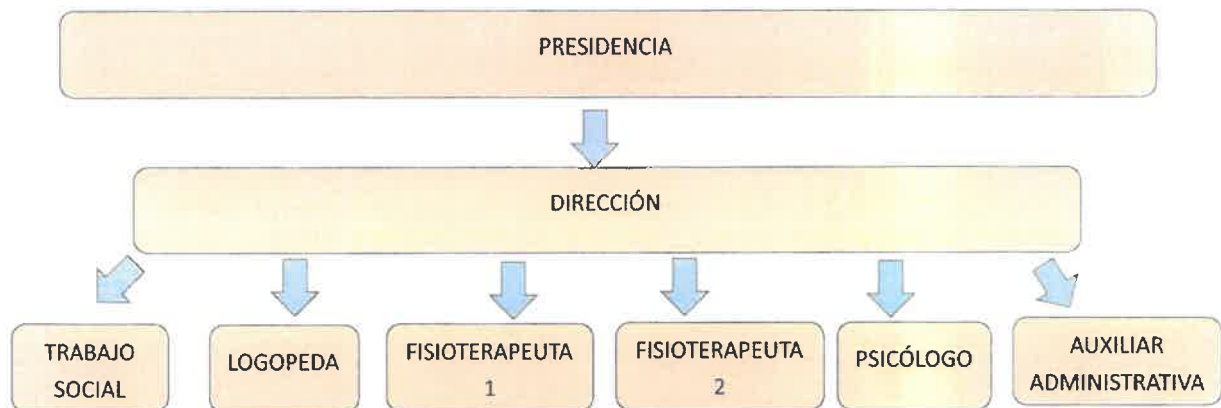
1 logopeda

1 trabajadora social

1 auxiliar administrativo (con discapacidad reconocida legalmente a través de la Junta de Andalucía)



ORGANIGRAMA



4. Compromiso con la igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Asociación ACODEM y domicilio social C/ Plaza Vista Alegre, N.º 11 Edificio Florencia, CP14004 de Córdoba, CNAE 9499, Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, promueve la negociación de su Plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1. Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la Asociación para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
2. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la Asociación, que cuenta con un centro de trabajo, sito en Córdoba, con un equipo de profesionales y con Delegado Sindical.
3. Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
 - Proceso de selección y contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina.

5

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

4. Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Plaza de Vista Alegre, 11 (Edificio Florencia) 14004 -Córdoba y como persona de contacto a Antonio Galindo Caballero, correo: acodem@acodem.es y teléfono 685846563

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente el representante legal de la Asociación a efectos de negociación.

5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido, en la medida de lo posible, lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello, por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran, pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.



- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios con relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

- **Índice de Distribución** (indicador extra-sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- 83,33% mujeres / Total (83,33 % m / t): 83,33% de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
- 16,66% hombres / Total (16,66 % h / t): 16,66% de hombres.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Para las conclusiones se han utilizado:

- Entrevistas con la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal.
- Encuesta a la plantilla.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, procedimientos de selección, contratación, promoción y formación. Se ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogido en este informe se refieren a plantilla activa del 1 de enero de 2022 al 20 de noviembre de 2023.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el último semestre del año 2023.

6. Conclusiones del análisis de datos

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

6.1. Selección y contratación

- A la hora de la captación y selección de personal, los criterios de selección se rigen por los principios de transparencia e igualdad de oportunidades. Adoptando las siguientes medidas relacionadas con la selección y contratación de personal de manera que se garantiza la profesionalidad de la selección y la igualdad de trato para las/os candidatas y candidatos.
- Se hará uso de un lenguaje inclusivo durante todo el procedimiento y documentos que se generen, así como las ofertas de empleo, entrevistas, etc.
- Se establecerá una persona fija como responsable de selección de personal. En caso de ser más de una se procurará que haya representación de ambos sexos.
- Se formará a la persona o equipo responsable de la selección de personal a través de sensibilización y orientación específica sobre igualdad de género y oportunidades.
- No hay departamento de Recursos Humanos, ni empresa externa que gestione la selección de personal.



- Las pruebas que se realizan para la selección consisten en una entrevista personal. Las cuestiones que se plantean en los procesos de selección son similares para mujeres y hombres, evitando preguntas de carácter personal o situación familiar de la persona candidata.

Distribución de funciones en los procesos de selección y contratación:

Tareas	Realizada por (Puesto)
Descripción del puesto de trabajo	Profesional del mismo puesto
Publicación de la oferta	Presidente, Directora Centro y profesional del mismo puesto o similar
Preselección	Presidente, Directora Centro y profesional del mismo puesto o similar
Realización de pruebas para evaluar a los candidatos y toma de referencias.	Presidente, Directora Centro y profesional del mismo puesto o similar
Entrevistas. /pruebas	Presidente, Directora Centro y profesional del mismo puesto o similar
Fase final.	Presidente, Directora Centro y profesional del mismo puesto o similar

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Descripción de los puestos existentes en la Asociación:

- TRABAJO SOCIAL.
- PSICOLOGÍA.
- LOGOPEDIA.
- FISIOTERAPIA.
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Atendiendo al siguiente gráfico, se observa que estamos ante una empresa Feminizada, ya que el porcentaje de mujeres que componen la plantilla es superior al 60%. En cuanto a los tipos de contrato, son los siguientes:

100- Indefinido Tiempo completo

189- Indefinido tiempo parcial

9

Tabla

Se concluye que todas las personas contratadas por la Asociación están contratadas con contratación indefinida.

En cuanto a la antigüedad de la plantilla,

Antigüedad	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años			
1 a 4 años		1	
5 a 10 años		1	
más de 15	1	3	
Total			6

Tal como muestran los datos, se trata de una empresa cuya plantilla en general tiene bastante antigüedad. La persona con más antigüedad es trabajadora social, estando ante una organización feminizada, hay solamente 1 hombre en la plantilla.

En cuanto a la antigüedad por puestos, la persona de más antigüedad tiene el puesto de TRABAJADORA SOCIAL

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	-	-	-
1 a 4 años		1	
Fisioterapeuta			1
5 a 10 años		1	
Fisioterapeuta			
Más de 15 años	1	3	4
Trabajadora Social			
Psicólogo			
Logopeda			
Auxiliar Administrativa			
Total	1	5	6

Analizando la plantilla por tramos de edades:

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
25 a 30		1	1
30 a 35		1	1
35 a 40			
40 a 45		2	2
45 a 50	1	1	2
55 a 60			
Total general	1	5	6

Desglosando las edades por puestos ocupados:

Puesto/ Edad	Hombre	Mujer	Total general
Fisioterapeuta / 25 a 30		1	1
Fisioterapeuta / 30 a 35		1	1
35 a 40			
Logopeda / Auxiliar administrativo 40 a 45		2	2
45 a 50			
Psicólogo / Trabajadora Social 50 a 55	1	1	2
55 a 60			
Total general	1	5	6

Las personas, están distribuidas en distintos tramos de edad. Destaca el hecho que todas las personas, tienen una edad de más de 25 años, y la persona de más edad, es un hombre.

6.3. Formación

Analizando los niveles de estudio en la plantilla, los datos son los siguientes:

Puesto/ Nivel estudios	Hombre	Mujer	Total
Psicólogo/Universitarios	1		
Trabajadora social/Universitarios		1	
Logopeda/Universitarios		1	
Fisioterapeuta/Universitarios		2	
Auxiliar administrativo/ Ciclo		1	
Total	1	5	6

6.4. Promoción profesional.

En esta asociación no se ha producido aún ningún caso de promoción laboral.

En caso de que se produzca una vacante en un puesto superior y si alguna persona tuviese la titulación necesaria, están comprometidos en realizarle la promoción laboral y contratar a otra persona para el puesto más bajo.

Este compromiso queda recogido en este Plan de Igualdad.

6.5. Retribuciones Y AUDITORÍA retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto 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, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes, o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado la auditoría salarial para el periodo del 2021, de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Esta valoración se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes factores y subfactores con el siguiente peso según la propuesta del ministerio de Igualdad.

Retribuciones

El objeto del registro retributivo es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, la Asociación **ACODEM** aplica el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directa como indirecta, y se realiza a través del registro retributivo y auditoría salarial, los cuales se presentan en el siguiente informe.

En este apartado trataremos los resultados del registro retributivo, según exige el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la

información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

En el presente informe se plasman los resultados de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional. A su vez, el acceso a este registro se facilitará a la plantilla en caso de solicitud, a través de la citada representación legal de las personas trabajadoras.

Para la elaboración del siguiente registro retributivo se han tenido en cuenta todos los datos relativos al periodo anual completo de 2022 (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) incluyendo a todas las personas de la organización y todas las situaciones contractuales.

Su cálculo ha tenido en cuenta todos los conceptos de salario base, complementos y percepciones extrasalariales, de forma que se puedan comparar de manera normalizada y anualizada.

A cada uno de estos conceptos retributivos se le ha dado un carácter de normalización y anualidad según la guía de elaboración de Planes de Igualdad facilitada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer. De esta manera, los resultados de las comparativas son equitativos por el N.º de días trabajados y % de la jornada realizada.

Hay que tener en cuenta que, cuando el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art 28.3 del E.T) si no existe justificación alguna, la organización deberá tomar medidas obligatoriamente para paliar la brecha salarial ya que se considera un motivo de discriminación por razón de sexo.

Para realizar el presente registro retributivo se ha tenido en cuenta las percepciones de Salario Base y todos los complementos salariales y extrasalariales.

El presente registro retributivo se analiza teniendo en cuenta los grupos profesionales del convenio de aplicación.



Leyenda previa

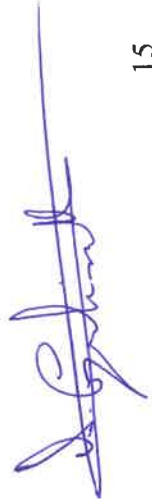
CLASIFICACIÓN SEGÚN CONVENIO COLECTIVO	
PUESTO	GRUPO R.R.
Psicólogo con habilitación clínica	1
Logopeda	2
Fisioterapeuta	2
Trabajadora social	2
Auxiliar administrativo	7



CATEGORÍA AUXILIAR ADVO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES						
PAGAS EXTRA		2.272,19 €			2.272,19 €	
SALARIO		1.247,24 €			1.247,24 €	
		1.024,95 €			1.024,95 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		457,04 €			457,04 €	
ANTIGUEDAD		77,51 €			77,51 €	
CD N1		79,78 €			79,78 €	
CD N2		59,29 €			59,29 €	
DIFER. SMI ENERO 23		240,46 €			240,46 €	

8 v.6.4






CATEGORÍA FISIOTERAPEUTA

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	546,41 €	1.666,21 €	+204,94%	546,41 €	1.802,45 €	+229,87%
GRAT.EXTRAORDINARIAS		158,68 €			158,68 €	
PAGAS EXTRA	224,99 €	826,88 €	+267,52%	224,99 €	826,88 €	+267,52%
SALARIO	321,42 €	680,65 €	+111,76%	321,42 €	816,89 €	+154,15%
COMPLEMENTOS SALARIALES		542,82 €			542,82 €	
CD N1		64,31 €			64,31 €	
COMPLEM. SUPERVISION		109,78 €			109,78 €	
DIFER. SMI ENERO 23		368,73 €			368,73 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		63,72 €			45,46 €	
COMPLEMENTO ENF/ACC.		63,72 €			45,46 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		63,72 €			45,46 €	
COMPLEMENTO ENF/ACC.		63,72 €			45,46 €	

CATEGORÍA LOGOPEDA

	VALORES MEDIOS			MEDIANA	
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES
PERCEPCIONES SALARIALES					
PAGAS EXTRA		1.964,49 €			1.964,49 €
SALARIO		1.198,53 €			1.198,53 €
		765,96 €			765,96 €
COMPLEMENTOS SALARIALES					
ANTIGÜEDAD		868,72 €			868,72 €
CD N1		144,72 €			144,72 €
CD N2		64,43 €			64,43 €
COMPL. DIRECCION		45,72 €			45,72 €
COMPLEM. SUPERVISION		54,26 €			54,26 €
DIFER. SMI ENERO 23		105,66 €			105,66 €
		453,93 €			453,93 €
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES					
COMPLEMENTO ENF/ACC.		309,25 €			309,25 €
		309,25 €			309,25 €

 U-6.4





CATEGORÍA PSICOLOGO					
	VALORES MEDIOS			MEDIANA	
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES
PERCEPCIONES SALARIALES	1.618,83 €			1.618,83 €	
PAGAS EXTRA	951,07 €			951,07 €	
SALARIO	667,76 €			667,76 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES	653,70 €			653,70 €	
ANTIGUEDAD	190,64 €			190,64 €	
CD N1	53,13 €			53,13 €	
CD N2	39,54 €			39,54 €	
DIFER. SMI ENERO 23	370,39 €			370,39 €	

CATEGORÍA TECNICO					
	VALORES MEDIOS			MEDIANA	
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES
PERCEPCIONES SALARIALES	713,24 €			713,24 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS	101,89 €			101,89 €	
SALARIO	611,35 €			611,35 €	



 U-G-V





CATEGORÍA TRABAJADORA SOCIAL

	VALORES MEDIOS			MEDIANA	
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES
PERCEPCIONES SALARIALES		2.397,75 €			2.397,75 €
PAGAS EXTRA		1.489,39 €			1.489,39 €
SALARIO		908,36 €			908,36 €
COMPLEMENTOS SALARIALES		1.097,25 €			1.097,25 €
ANTIGUEDAD		155,15 €			155,15 €
CD N1		72,03 €			72,03 €
CD N2		53,87 €			53,87 €
COMPL. DIRECCION		300,00 €			300,00 €
DIFER. SMI ENERO 23		516,20 €			516,20 €

☆ u-g-t

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

El horario laboral es de lunes a viernes de 8 de la mañana a 15 horas y una tarde de 17 a 19,30.

Si bien ese es el horario ordinario, en la asociación existe flexibilidad en cuanto a horario flexible de entrada y salida, cambio de turnos, asesoramiento fiscal.

En la asociación, se ve favorecida la conciliación. No existen peticiones de reducciones de jornada, ni excedencias.

6.7. Supra representación femenina

Los datos de la plantilla en los últimos cuatro años son los siguientes:

Total plantilla	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año anterior (2022)	8	6	75,00%	2	25,00%
Hace dos años (2021)	9	8	88,89%	1	11,11%
Hace tres años (2020)	11	9	81,82%	2	18,18%
Hace cuatro años (2019)	12	10	83,33%	2	16,67%

Se puede observar que la plantilla ha mantenido la misma estructura, en cuanto a la cualificación profesional, a lo largo del tiempo.

AÑO 2022

Categoría o Grupo Profesional	N de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Psicólogo	1			1	
Trabajadora Social	1	1			
Logopeda	1	1			
Fisioterapeutas	4	3		1	
Auxiliar Administrativa	1	1			
TOTAL	8	6		2	

J. G. G. G.

[Signature]


[Signature]

AÑO 2021

Categoría o Grupo Profesional	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Psicólogo	1			1	
Trabajadora Social	1	1			
Logopeda	1	1			
Fisioterapeuta	4	4			
Periodista	1	1			
Auxiliar Administrativo	1	1			
TOTAL	9	8		1	

AÑO 2020

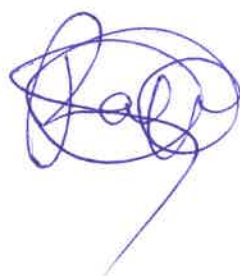
Categoría o Grupo Profesional	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Psicólogo	1			1	
Trabajadora Social	1	1			
Logopeda	2	1		1	
Fisioterapeutas	3	3			
Periodista	1	1			
Auxiliar Administrativo	1	1			
Auxiliar de Hogar	2	2			
TOTAL	11	9		2	




AÑO 2019

Categoría o Grupo Profesional	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
		Psicólogo	1		1
Trabajadoras Sociales	2	2			
Logopedas	2	1	1		
Fisioterapeutas	4	4			
Auxiliar Administrativo	1	1			
Auxiliar de Hogar	2	2			
	12	10	2		

En cuanto a los puestos, en general, las mujeres ostentan los puestos de: Trabajadora social, logopeda, fisioterapeutas y auxiliar administrativo. El hombre contratado, ocupa el puesto de psicólogo.



6.8. RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS REALIZADOS A LA PLANTILLA

La Asociación llevó a cabo el siguiente cuestionario con el fin de conocer el punto de vista de la plantilla que incluye varios de los puntos tratados en este informe de diagnóstico. Dicho cuestionario recogía preguntas relacionadas con: gestión de los recursos humanos, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación para obtener datos para la realización del Plan de Igualdad.

RESULTADOS CUESTIONARIOS PLANTILLA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación de la vida laboral y familiar constituye uno de los gruesos de los compromisos de este plan de igualdad, en este sentido, cuando se les pregunta por la conciliación y los beneficios de la Asociación en este sentido, encontramos los siguientes resultados:

	Nivel de acuerdo alto con la afirmación		
	Hombre	Mujer	TOTAL
Se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	1	5	6
La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación	1	5	6
La empresa favorece el uso de las medidas de conciliación de igual manera por parte de hombres y mujeres	1	5	6
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto	1	5	6

Los resultados corresponden a un nivel alto de acuerdo con las afirmaciones, encontrando:

- El máximo porcentaje de un 100 de la plantilla de acuerdo en que la empresa favorece la conciliación
- Dichas medidas de conciliación se favorecen de igual manera entre hombres y mujeres.

Si se cruza la variable de favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral con la de hijos, podemos encontrar los siguientes resultados:

- Las personas con hijos tienen un nivel de acuerdo alto.
- Las personas sin hijos también tienen un nivel de acuerdo alto.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA OPINIÓN DE LA PLANTILLA

Si analizamos las respuestas de **las necesidades que se deben cubrir para favorecer la igualdad**, se puede encontrar que las más frecuentes han sido:

- Habilitar permisos especiales para las situaciones especiales de las mujeres.
- Desfeminización de la empresa, intentando contratar al mismo número de mujeres que de hombres
- Difusión y conocimiento del Plan de igualdad, así como de las medidas de conciliación
- Paridad de género en los equipos de trabajo
- Necesidad de formación del personal en igualdad de género.

Por último, hay que señalar que el 100% de participantes **creo necesario realizar acciones positivas dentro de la igualdad de currículos para aumentar el número de hombres en la empresa.**

1. PROPUESTAS DE MEJORA

Tras el análisis y estudio de los datos cuantitativos y cualitativos de ACODEM, las propuestas de mejora de cada área son las siguientes:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none">o Plantilla feminizadao No existe un protocolo de metodología en los procesos de selección y contratacióno Necesario un registro de información acerca de los procesos selectivos
INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA	<ul style="list-style-type: none">o Categorías tradicionalmente desempeñadas por mujeres y por hombres (estereotipos de género)o Necesario un análisis de la plantilla de forma anual para la detección de infrarrepresentación
PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">o Nula promoción, AUNQUE SI EXISTE EL COMPROMISO.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">o Necesidad de continuar sensibilización en materia de igualdad de oportunidades
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none">o Formación en igualdad a las personas encargadas de la clasificación profesionalo Análisis de registro retributivo de forma anual
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<ul style="list-style-type: none">o Necesidad de difusión de las medidas de conciliación entre la plantilla
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO	<ul style="list-style-type: none">o Implantar el nuevo Protocolo de prevención del acoso sexual por razón de sexoo Necesidad de que toda la plantilla conozca el procedimiento ante el acoso sexual
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	<ul style="list-style-type: none">o Necesidad de sensibilización y concienciación en materia de lengua inclusivo y no sexista



CAPÍTULO III: PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN

1 - OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar que la trayectoria laboral de las mujeres y hombres en la empresa se desarrolla en igualdad de trato y oportunidades, adoptando para ello medidas y acciones encaminadas a conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
- Prevenir y atender cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo/género que pueda darse en el ámbito de la Asociación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación, para evitar posibles discriminaciones entre sexos
INFRAREPRESENTACION MASCULINA	<ul style="list-style-type: none">• Controlar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representadas de forma equilibrada, intentando eliminar los estereotipos de género
PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar que en caso de que pudiera darse procesos de promoción (selección interna) se lleven a cabo en igualdad de condiciones
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Promover la realización de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Asegurar que la persona responsable de la elaboración de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades• Garantizar que las personas de igual valoración en la clasificación profesional tienen la misma retribución, evitando así la brecha salarial
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal• Facilitar que todo el personal de la plantilla tenga conocimiento de sus derechos en medidas de conciliación personal, familiar y laboral
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE	<ul style="list-style-type: none">• Proporcionar un entorno de trabajo seguro, libre de ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN

SEXO/GÉNERO	<p>DE SEXO Y MOBBING, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar</p> <ul style="list-style-type: none"> Promover las acciones formativas en este ámbito, así como la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo/género
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusiva y no sexista Sensibilizar e informar a la plantilla acerca del uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

1. MEDIDAS

MATERIA: AREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
<p>Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación, para evitar posibles discriminaciones entre sexos.</p>		
<p>MEDIDA 1: Sensibilizar al personal que interviene en los procesos de selección y contratación con cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades</p>		
ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
<p>Las personas que se encarguen de la selección y contratación de personal estarán formadas en cuestiones de igualdad mediante charlas y/o cursos de formación.</p> <p><u>Población destinataria:</u> Responsables de selección y contratación</p>	<p>Listado de personas que intervienen en la selección que han sido formadas</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión de igualdad</p> <p><u>Temporalización:</u> Desde la firma de implantación del plan hasta fin de vigencia</p>
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
<p>El 100% de personas que intervienen en la selección se formen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cursos de formación en igualdad de oportunidades 	
<p>MEDIDA 2: Elaboración de un protocolo con la metodología a seguir durante los procesos de selección y contratación, el cual se base en principios de competencias ajustados a cada puesto de trabajo</p>		
ACCIÓN Y	MECANISMOS	RESPONSABLE Y

27

DESTINATARIOS	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO
<p>Elaboración de un protocolo a seguir en los procesos de selección y contratación para ofrecer un procedimiento en igualdad de trato y no discriminación</p> <p>Población destinataria: toda la plantilla</p>	Documento de protocolo de selección de personal elaborado	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH</p> <p>Temporalización: Desde la firma de implantación del plan hasta fin de vigencia</p>
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
Se realice 1 documento que recoja el protocolo.	<ul style="list-style-type: none"> Material bibliográfico sobre elaboración de protocolos de selección y contratación de personal en igualdad de oportunidades Recursos humanos de la asociación 	
MEDIDA 3: Establecer un registro de información desagregada por sexo y por categorías de las candidaturas presentadas a los procesos de selección para obtener de forma periódica información sobre las incorporaciones y descartes en la asociación		
ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
<p>Realización de un documento/base de información de las candidaturas, donde se recoja la documentación de forma anual</p> <p>Población destinataria: toda la plantilla de la asociación</p>	Base de datos	<p>Responsable: Personal responsable de Dirección</p> <p>Temporalización: Desde el 1^{er} año de implantación del Plan de Igualdad</p>
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
Se realice el documento y se complete al menos al 85%	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos de la empresa 	
ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
Publicación de las ofertas de empleo en la empresa y/o portales de empleo	N.º de ofertas publicadas	Responsable: Personal responsable de RRHH

		Temporalización: Desde implantación del Plan de Igualdad
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
Se publiquen al menos un 90% de las ofertas	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos de la empresa 	

MATERIA: INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA
Objetivo específico: Controlar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representadas de forma equilibrada, intentando eliminar los estereotipos de género

MATERIA: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
Objetivo específico: Garantizar que los procesos de promoción (selección interna) se lleven a cabo en igualdad de condiciones		
MEDIDA 4: Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción		
ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
Se creará un documento que sirva como guía en los procesos de promoción interna donde se definirán con claridad los criterios de selección, que además deberán ser públicos y transparentes, y que perseguirán el objetivo de eliminar la segregación horizontal. Población destinataria: toda la plantilla	Documento de promoción profesional.	Responsable: Personal responsable de RRHH Temporalización: Desde 1 ^{er} año desde implantación del Plan de Igualdad
ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
Se creará un formulario con la información que permita conocer datos como nivel de estudios, sexo, categoría profesional, etc., de las personas candidatas a	Hoja de registro de las vacantes y procesos de selección	Responsable: Personal responsable de RRHH Temporalización: Desde implantación hasta fin de vigencia del



29




la promoción. Población destinataria: toda la plantilla		plan. Revisión: Anual
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
Se registren los datos de al menos el 90% de candidatos	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos de la Asociación 	

MATERIA: FORMACIÓN		
Objetivo específico: Promover la realización de acciones formativas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias		
MEDIDA 5 Ofrecer cursos de formación en igualdad de oportunidades dirigidos a todo el personal		
ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
Realización de cursos en igualdad de oportunidades para todo el personal del centro Población destinataria: toda la plantilla-	Listado de personas asistentes a la formación	Responsable: Personal responsable de RRHH Temporalización: Durante el 1 ^{er} año desde implantación del Plan de Igualdad
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
Asistan al menos el 85% de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> Cursos de formación en igualdad de oportunidades 	
MEDIDA 6: Dar difusión al I Plan de Igualdad de la empresa		
ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
Realización de sesiones formativas a toda la plantilla sobre el contenido del I Plan de Igualdad Población destinataria:	Listado de personas asistentes a la formación	Responsable: Comisión de igualdad Temporalización: De forma inmediata tras implantación del plan de

toda la plantilla		igualdad Durante el 1 ^{er} año desde implantación del Plan de Igualdad
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
Asistan al menos el 85% de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos de la Asociación 	

MATERIA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

Objetivo específico: Asegurar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades

MEDIDA 7 *Sensibilizar en igualdad de oportunidades a la personas o personas encargadas de realizar el sistema de clasificación de valoración de puestos de trabajo*

ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
Formación a través de cursos on-line y /o asistencia a conferencias impartidas por personal experto en igualdad en el ámbito de la clasificación profesional y retribución Población destinataria: personal encargado de realizar el sistema de clasificación de puestos de trabajo	Listado de las personas intervinientes en la valoración de puestos de trabajo asistentes a la formación	Responsable: Responsable de RRHH – Administración Temporalización: desde implantación hasta fin de vigencia del plan

RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
-----------------------------	---------------------------	--


Asistencia del 100% dentro del personal encargado de la clasificación y retribución	<ul style="list-style-type: none"> Cursos de formación en igualdad de oportunidades y clasificación de puestos de trabajo/retribuciones 	
---	--	--

Objetivo específico: Garantizar que las personas de igual valoración en la clasificación profesional tienen la misma retribución

MEDIDA 8 *Establecer un sistema de transparencia salarial en el que se pueda evaluar las retribuciones base existentes en cada categoría profesional con el objetivo de detectar posibles discriminaciones salariales*

ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
Analizar conjuntamente el sistema de valoración	Análisis de los puestos de trabajo vinculado al	Responsable: administración

de puestos de trabajo y el registro retributivo para eliminar posibles diferencias salariales	registro retributivo	Temporalización: desde vigencia del Plan de Igualdad Revisión: anual
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
Cumplimentación anual del registro retributivo	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos de la Asociación 	
<p>Objetivo específico: Garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, y garantizar que todo el personal de la plantilla tenga conocimiento de sus derechos en medidas de conciliación personal, familiar y laboral</p>		
<p>MEDIDA 9: Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico, web, redes sociales y folletos</p>		
ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación reconocidas por ley mediante la elaboración de un documento informativo Población destinataria: toda la plantilla.	Listado de personas con "recibí" de entrega de documentación	Responsable: Comisión de Igualdad y Responsable de RRHH Temporalización: 1º año desde implantación del plan
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	
El 100% de la plantilla informada	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos de la empresa 	
<p>MEDIDA 10: Conocimiento de la corresponsabilidad en familia y sus beneficios</p>		
ACCIÓN Y DESTINATARIOS	MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE Y PLAZO
Realización de una guía informativa sobre corresponsabilidad y difundir entre toda la plantilla. Población destinataria: toda la plantilla.	Listado de personas con "recibí" de entrega de documentación	Responsable: Comisión de Igualdad y Responsable de RRHH Temporalización: en los dos primeros años desde implantación del plan Revisión:
RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS ASOCIADOS	




El 100% de la plantilla informada

- La Comisión Negociadora Plan de Igualdad.

MATERIA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Proporcionar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso sexual, por razón de sexo, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.

Medida 11: *Seguir el Protocolo de prevención y actuación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que se adjunta, asegurando que regula el procedimiento de denuncia, garantía de privacidad de la víctima y fijación de las medidas a adoptar en caso de que se produzca*



Determinación partes que conciertan El Plan De Igualdad

Este Plan se ha concertado por las siguientes partes:

- Antonio Galindo Caballero, con DNI: 30.946.043-A, como representante de la Asociación.
- Raquel de la Morena Duque, con DNI: 05.909.760-W, como representante de las trabajadoras y los trabajadores.
- Julia Pérez Perea, con DNI: 34.000.363-S, como representante del Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT)

Ámbito de Aplicación

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la Asociación Cordobesa de Esclerosis Múltiple con sede en Córdoba capital, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones " sus proyectos y sus relaciones con los socios, contrapartes y población beneficiaria.

Evaluación del Plan

El siguiente Plan de Igualdad y mientras esté en vigor su duración, una evaluación se llevará a cabo anualmente con el objetivo de poder tener una comparativa frente antes de tenerlo y después.

Así mismo, también dentro de la evaluación anual se debe incorporar si se está cumpliendo con las medidas establecidas, los objetivos planteados y si los resultados que se esperaban obtener se están consiguiendo.

En caso de alcanzar unos resultados negativos durante la evaluación se trabajará con todos los departamentos de la entidad para revertir la situación.

Se va a realizar una evaluación intermedia y otra al final de la implantación del Plan. Para el correcto seguimiento de esta evaluación se van a seguir una serie de pautas:

- 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, mediante una serie de cuestionarios a cumplimentar por la comisión de seguimiento, dirección y plantilla.
- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan (mínimo con una evaluación intermedia y otra final).
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar un informe que contenga 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).
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

J. Galindo 34

Comisión de Seguimiento

Se reunirá la comisión de seguimiento periódicamente (mínimo cada 6 meses) para comprobar los logros o no en los objetivos propuestos en las medidas, a fin de introducir cualquier elemento que favorezca el éxito de las medidas

La Comisión de seguimiento estará compuesta por las mismas personas que constituyen la Comisión de Igualdad, a no ser que manifiesten su negativa

Corresponde a las partes firmantes del plan de igualdad determinar los órganos destinados al control y seguimiento de las medidas adoptadas. De esta forma, en la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, puede concentrar este aspecto en un único organismo, la denominada «*comisión de seguimiento del plan*», con la composición y atribuciones que las partes acuerden.

Por lo general las funciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se asignan a la Comisión de Igualdad, salvo especificaciones propias por parte del Convenio Colectivo aplicable –o en el texto del Plan de Igualdad– donde se configure una Comisión de "Seguimiento", "Evaluación" o "Seguimiento y Evaluación" para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, cuya composición, funciones y funcionamiento han de ser concretas.

Procedimiento de Modificación

Una vez se haya puesto en marcha el Plan de Igualdad, se permite la opción de poder incluir cualquier modificación necesaria para poder cumplir con el principio de Igualdad de Género y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estas modificaciones deben estar consensuadas y aprobadas por la comisión negociadora y la comisión de igualdad, dando veracidad a que hace falta una o varias mejoras para poder cumplir con los objetivos del Plan.

Procedimiento Resolución de Discrepancias

Las posibles discrepancias que surjan en la aprobación o implantación del Plan de Igualdad de trabajadoras y trabajadores de la Asociación Cordobesa de Esclerosis Múltiple serán debatidas por el Comité de Igualdad y se resolverán a través de votación, con la aceptación de la mayoría de los miembros de la Comisión de Igualdad.

Firmado por:

