

I PLAN DE IGUALDAD



asociación
SALUD MENTAL
cieza y comarca
AFEMCE

*Estrategia para la Igualdad de
oportunidades entre mujeres y hombres en
AFEMCE*



Plan aprobado a fecha 26 de Febrero de 2025 por la
comisión Negociadora del **I Plan de Igualdad de**
ASOCIACIÓN SALUD MENTAL CIEZA Y COMARCA.

entidad
colaboradora:



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



Índice

1. Presentación	4
2. Partes Suscriptoras Del Plan De Igualdad	5
3. Ambito Personal, Territorial Y Temporal	7
4. Informe De Diagnóstico	8
4.1 Metodología De Investigación	8
4.2 Áreas De Diagnóstico	10
4.3 Información Básica De La Empresa	11
4.4 Organigrama	12
5. Resultados Del Informe Diagnóstico	13
5.1 Análisis Cuantitativo De La Plantilla	13
Análisis Por Sexo De La Plantilla	13
Análisis Por Diversidad De La Plantilla	15
Análisis Por Edad De La Plantilla	15
Antigüedad De La Plantilla	16
Tipos De Contratos Y Jornada	17
Nivel De Formación Por Sexo	22
Distribución De La Plantilla Por Puestos De Trabajo Y Nivel Jerárquico	23
Nivel De Formación Por Puesto	26
Evolución De La Contratación Y Bajas En La Plantilla Trabajadora	32
Bajas Por Incapacidad Temporal Y Accidente Laboral En La Plantilla	32
Permisos Y/O Excedencias En La Plantilla Trabajadora	35
3.2. Auditoría Retributiva	36
Entidad Y Datos Del Proyecto	36
Marco Legal	36
Objetivos	37
Fases Y Metodología	37
Diagnóstico De Situación	38
Datos Sobre La Empresa	39
Análisis De La Estructura Salarial De Afemce - 2023	41
Evaluación De Los Puestos De Trabajo	45
Análisis De Las Diferencias Retributivas	55
Registro Retributivo	58
Conclusiones Y Plan De Actuación	58
4. Análisis De Igualdad Por Materias	60
Resultados De La Participación En Las Encuestas	61
Encuestas A La Plantilla Trabajadora	61



Encuestas A La Dirección	73
Área De Selección Y Contratación	77
Área De Clasificación	77
Área De Formación	78
Área De Promoción Profesional	78
Área De Condiciones De Trabajo.....	79
Área De Conciliación Y Corresponsabilidad.....	79
Área De Representación/Infrarrepresentación De Mujeres	80
Área De Prevención Del Acoso Sexual Y Por Razón De Sexo.....	81
Área De Violencia De Género.....	82
Área De Comunicación Incluyente Y Lenguaje No Sexista	82
Área De Salud Laboral.....	84
5. Conclusiones Del Diagnóstico.....	85
Principales Problemas Y Dificultades Detectadas Por Áreas Y Ámbitos Prioritarios Y Propuestas De Actuación:	88
1. Justificación Jurídica:	94
8. Objetivos Generales Y Específicos Del Plan De Igualdad.....	98
9. Medidas Del Plan De Igualdad.....	100
9.1. Cronograma	104
9.2. Fichas Por Cada Acción: Áreas Y Medidas De Actuación	105
9.3 Presupuesto Por Área.	126
11. Evaluación Y Revisión	128
12. Calendario De Actuaciones.....	130
13. Procedimiento De Modificación.....	131
Solución Extrajudicial De Conflictos: Para Solventar Discrepancias Que Puedan Surgir En La Aplicación, Seguimiento, Evaluación O Revisión Del Plan De Igualdad, Cualquiera De Las Partes De Comisión De Seguimiento E Igualdad, Podrá Acudir A Los Órganos De Mediación Y Arbitraje Designados Para Ello.....	132
14. Composición Y Funcionamiento De La Comisión De Evaluación Y Seguimiento	133
15. Firma Del Plan De Igualdad	133
Anexos	134
Anexo I	135
Anexo li	136
Anexo lii	137
Bibliografía	138



1. PRESENTACIÓN

La Asociación Salud Mental Cieza y Comarca. AFEMCE, es una entidad sin ánimo de lucro que nace como Asociación de Familiares y personas con problemas de Salud mental.

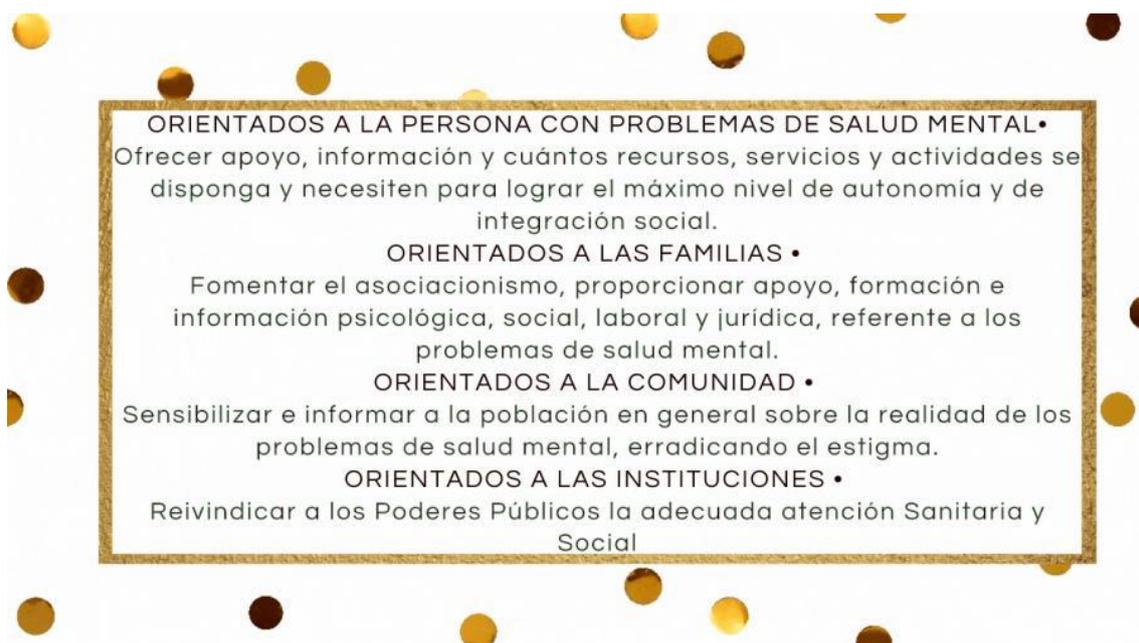
Nuestra asociación se crea en 1998, tras la lucha de varias familias y personas con problemas de salud mental, para lograr un recurso que respondiese a sus necesidades sociosanitarias favoreciendo su autonomía, recuperación e inclusión social. Nace esta entidad con la clara vocación de sensibilizar a la sociedad de las necesidades del colectivo, y en continua defensa de los derechos de las personas con problemas de salud mental.

Son ya, más de 20 años, reivindicando y luchando, tantas familias, usuarios/as, voluntarios, profesionales que conforman esta gran familia.

En la actualidad existe un avance y mejora en la visión de las personas con problemas de salud mental, pero se ha de tener en cuenta y es necesario continuar con la erradicación del estigma que soporta este colectivo.

AFEMCE pertenece a la Federación Salud Mental Región de Murcia (FEAFES) y a la Confederación Salud Mental España.

Objetivos:



ORIENTADOS A LA PERSONA CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL •
Ofrecer apoyo, información y cuantos recursos, servicios y actividades se disponga y necesiten para lograr el máximo nivel de autonomía y de integración social.

ORIENTADOS A LAS FAMILIAS •
Fomentar el asociacionismo, proporcionar apoyo, formación e información psicológica, social, laboral y jurídica, referente a los problemas de salud mental.

ORIENTADOS A LA COMUNIDAD •
Sensibilizar e informar a la población en general sobre la realidad de los problemas de salud mental, erradicando el estigma.

ORIENTADOS A LAS INSTITUCIONES •
Reivindicar a los Poderes Públicos la adecuada atención Sanitaria y Social



2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de AFEMCE según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. **(ANEXO I)**.



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

Reunidas, siendo las 12:00 horas, por videoconferencia, las personas abajo indicadas,

De una parte, la representación de la Asociación:
M^a Dolores Reales Angostós 77567157-W Directora

De otra parte, la representación de la plantilla por medio del comité de Asociación:
Adrián Pérez Martínez 77837383-R Delegado Sindical (Trabajador Social)

EXPONEN

Que con fecha 12 de MARZO de 2024, la representación de la Asociación AFEMCE y la representación de las personas trabajadoras, por medio del sindicato CC.OO., como sindicato más representativo y sindicato representativo del sector al que pertenece la Asociación y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la Asociación AFEMCE en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

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



La comisión negociadora se constituyó el **12 de Marzo de 2024**. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. La aprobación del I Plan de Igualdad se realizó el **26 de FEBRERO DE 2025**

AFEMCE ha difundido a su plantilla trabajadora, tras la constitución de la comisión negociadora, los datos de contacto de a persona que ostenta su representación en la negociación de este plan de igualdad.



**TU EMPRESA SE COMPROMETE CON LA IGUALDAD
¡PARTICIPA!**

NUESTRA EMPRESA DECLARA SU COMPROMISO EN EL ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO DE POLÍTICAS QUE INTEGREN LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, SIN DISCRIMINAR DIRECTA O INDIRECTAMENTE POR RAZÓN DE SEXO, ASÍ COMO EN EL IMPULSO Y FOMENTO DE MEDIDAS PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD REAL EN EL SENO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN, ESTABLECIENDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO UN PRINCIPIO ESTRATÉGICO DE NUESTRA POLÍTICA CORPORATIVA Y DE RRHH, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

asociación
SALUD MENTAL
Cieza y comarca
AFEMCE

INICIAMOS LA NEGOCIACIÓN Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA EN LA NEGOCIACIÓN, LA OSTENTA:

Adrián Pérez Martínez
Delegado Sindical AFEMCE

rlt@afemce.com



3. **AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El ámbito personal el Plan de Igualdad es de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de AFEMCE, asimismo se reconoce el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

El ámbito territorial. Este Plan de Igualdad se aplica en todo la Región de Murcia, y regirá en todos los centros y lugares de trabajo de AFEMCE en su ámbito funcional de aplicación.

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde el **26 DE FEBRERO DE 2025 AL 26 DE FEBRERO DE 2029**. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.



4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

4.1 Metodología de Investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Entidad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en la entidad son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde **Marzo a Octubre de 2024**.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al **periodo de 2023** en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de **Marzo a Octubre de 2024**.



- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de **Octubre a Diciembre de 2024**.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).



4.2 Áreas de diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL



4.3 Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Asociación Salud Mental Cieza y Comarca. AFEMCE
NIF	G-73021107
Domicilio social	C/ Mariano José de Larra 2, bajo. Cieza (Murcia).
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1998
Responsable de la Entidad	
Nombre	José García Marín
Cargo	Presidente
Telf.	968760848
e-mail	Afemce@afemce.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	Sara Lucas Buitrago
Cargo	Trabajadora Social
Telf.	968760848/317468444
e-mail	tsocialcd@afemce.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Discapacidad Enfermedad mental.
CNAE	9499
Descripción de la actividad	Rehabilitación psicosocial en el ámbito de la salud mental.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Cieza y Comarca (Abarán, Blanca y sus pedanías). Área IX de Salud
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL (MAYO 2024)	
Personas Trabajadoras	Mujeres 14 Hombres 10 Total 24
Centros de trabajo	1
Facturación anual de 2020 (€)	667.811,24€ Ingresos anuales 2020 (facturación + subvenciones).
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	No
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Si



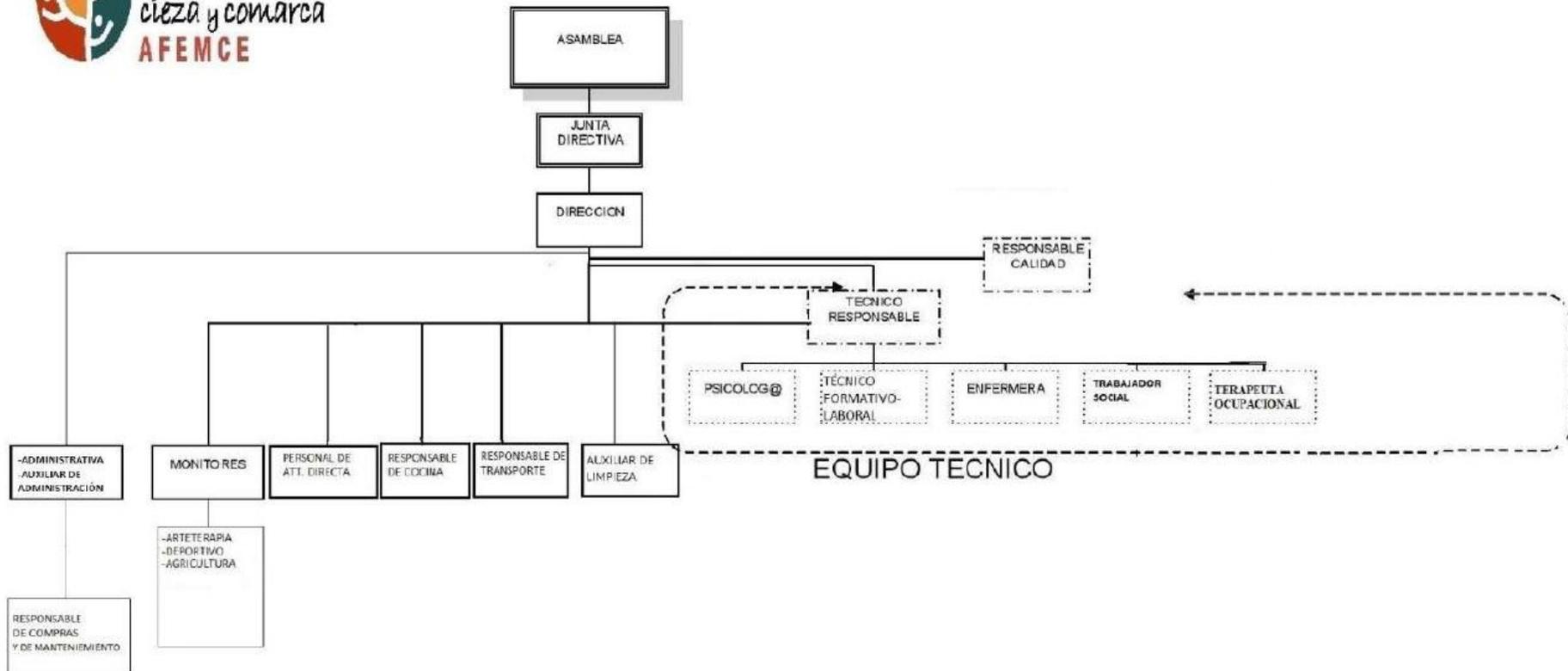
4.4 Organigrama



ANEXO I - "ORGANIGRAMA" - MC

REV.: 10

FECHA: 02/02/2024



[Handwritten signatures]

5. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico realiza un análisis del personal de AFEMCE basado en el grado de representación de mujeres y hombres desde el conjunto de enfoques que permiten las fuentes de datos disponibles. Se analiza, desde una perspectiva de género, la presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías de personal que trabajan con el objetivo de identificar posibles brechas o sesgos de género.

Para este Diagnóstico también se ha tenido en cuenta el Informe de Evaluación Final del III Plan de Igualdad de AFEMCE en el que la comisión de igualdad está trabajando, se valoran en el mismo los beneficios y contras de aquellas acciones que se han ejecutado total o parcialmente.

De esta forma, podrán identificarse ámbitos de mejora a favor de la igualdad entre los sexos. A su vez, se analizan los factores que limitan la participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, produciendo la llamada segregación vertical, o que mantienen una segregación horizontal en función de la existencia de áreas de desempeño más feminizadas o masculinizadas.

5.1 Análisis cuantitativo de la plantilla

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

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2023, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2023 con un total de 18 personas:

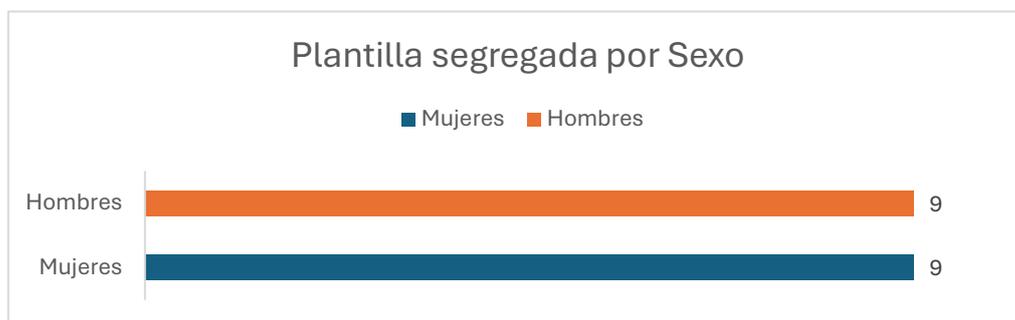
PLANTILLA		
Mujeres	Hombres	Total
9	9	18

Se trata, por tanto, de una plantilla completamente equilibrada, con una distribución del 50/50 como comprobamos en el siguiente gráfico.





Como podemos observar, la plantilla está equilibrada y, por tanto, la representatividad está equilibrada mejorando incluso la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).



Estos datos, otorgan un gran mérito a AFEMCE, dado que la empresa desempeña su labor en el sector de servicios sociales, sector habitualmente feminizado, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones.

A pesar de eso, vamos a analizar si en el reflejo de la plantilla existe una muestra de los roles de género contruidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados y atención de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción. Analizaremos en este sentido, si pesar de encontrar una plantilla equilibrada está se encuentra afectada por Segregación horizontal.



ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

En cuanto a posible diversidad en la plantilla, en el año analizado, tan sólo se encuentran una persona, mujer, con discapacidad en puestos de nivel operativo.

DIVERSIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL HOMBRES Y MUJERES
personas extranjeras en dirección y altos cargos	0	0	0
personas extranjeras en nivel operativo	0	0	0
Personas con discapacidad en dirección y altos cargos	0	0	0
Personas con discapacidad en nivel operativo	1	0	1

Esta mujer, en toda la plantilla supone un 6% de la plantilla total. A su vez un 11% de las mujeres de la plantilla.

ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

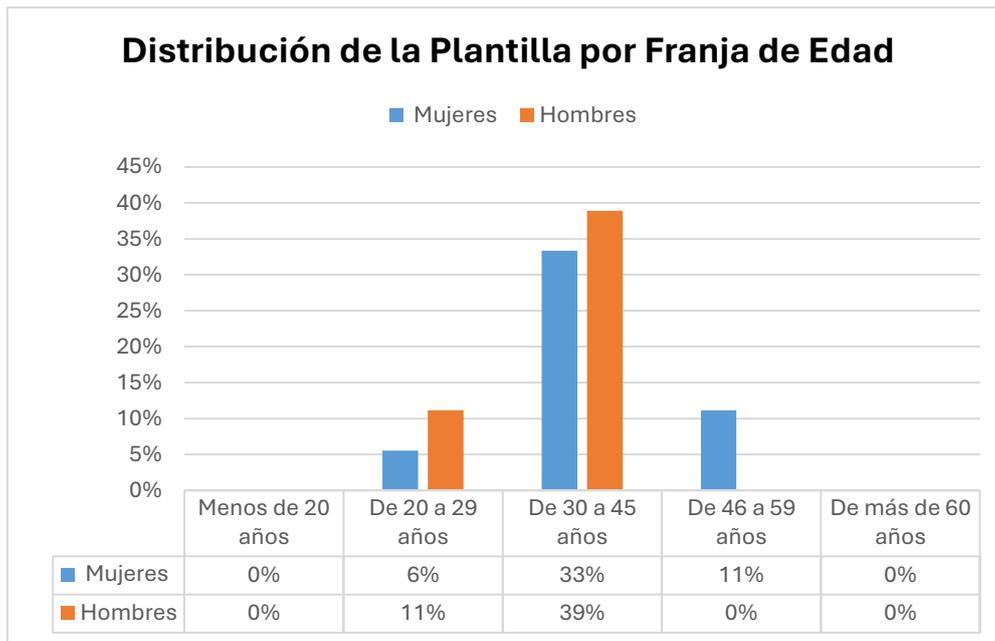
A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
Menos de 20 años	0	0	0
De 20 a 29 años	1	2	3
De 30 a 45 años	6	7	13
De 46 a 59 años	2	0	2
De más de 60 años	0	0	0
Total general	9	9	18

Encontramos en la franja de edad de 30 a 45 años la muestra más representativa de la plantilla femenina y masculina, siendo más notorio en este último sexo.

Es reseñable la ausencia de personas menores de 20 años y mayores de 60. Y que en la única franja de edad en la que encontramos solo mujeres está en la de 46 a 59 años.





Los grupos de edad donde más plantilla trabajadora femenina se concentra es la franja de 30 a 45 años, con un 33% de mujeres y un 39% de hombres del total de la plantilla.

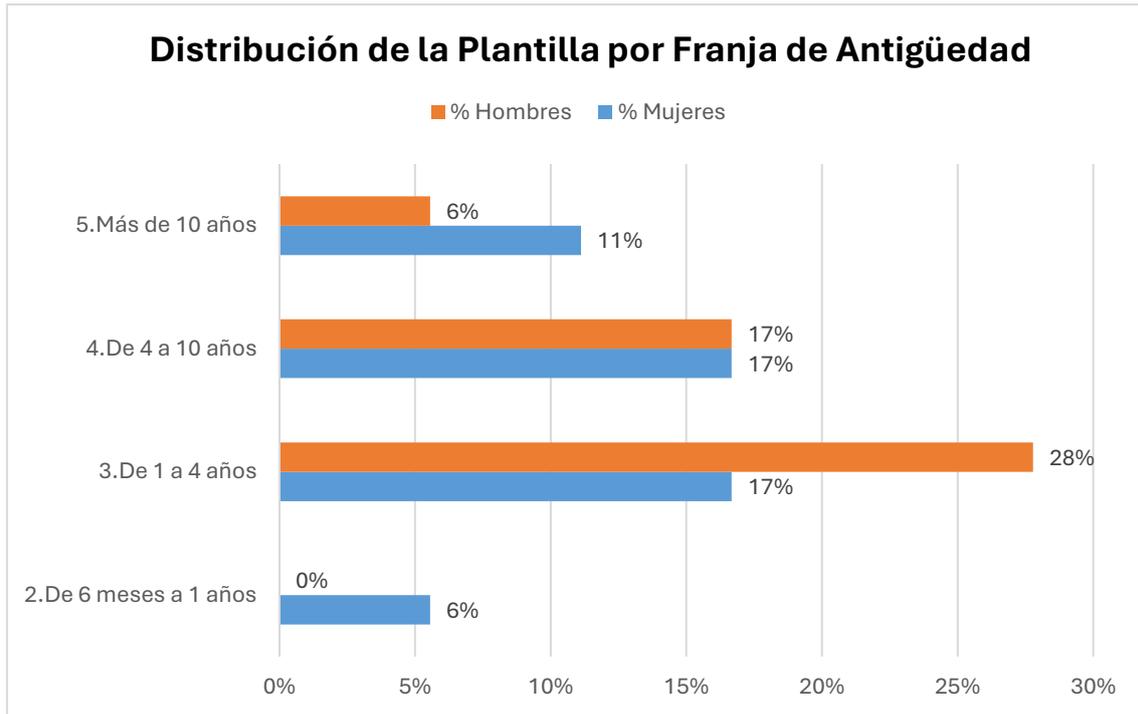
La siguiente más representativa en caso de las mujeres sería la franja de edad de 46 a 59 años ocupada por un 11% de mujeres.

En el caso de los hombres, la siguiente con más representación la encontramos en la franja de 20 a 29 años, con un 6% de mujeres y un 11% de hombres.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla en la entidad es en la franja de “1 a 4 años”, formada por un 17% de mujeres y un 28% de hombres, por 3 mujeres y 5 hombres.





A continuación, la franja con mayor número de personas es, la de “de 4 a 10 años”, que de forma completamente equilibrada, está compuesta por un 17% de mujeres y un 17% de hombres, por 3 mujeres y 3 hombres.

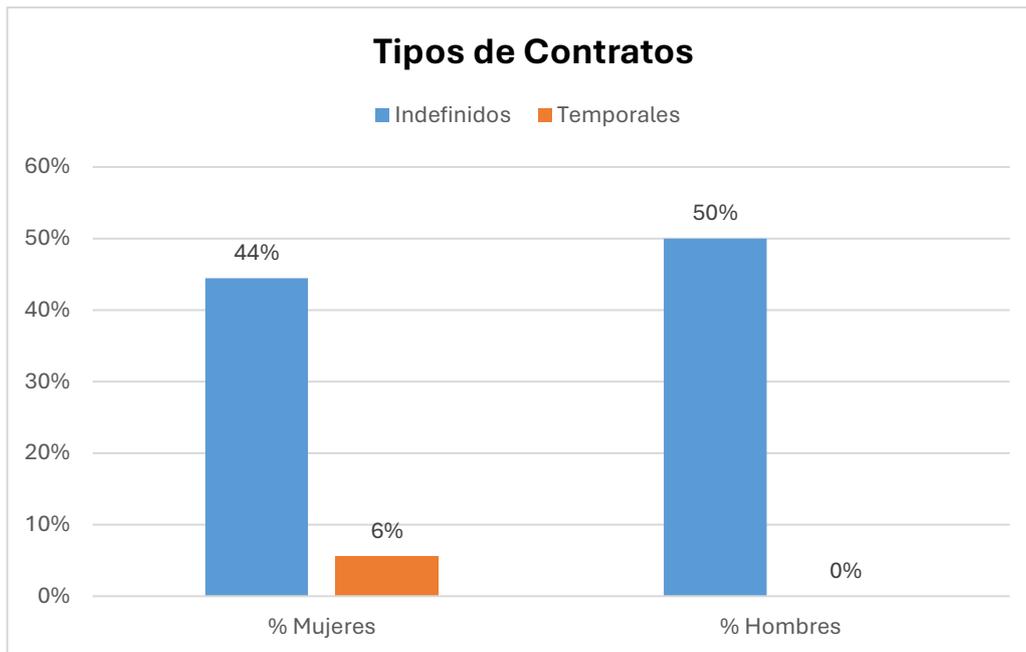
Seguidamente, la franja con mayor número de personas es, la de “más de 10 años”, formada por un 11% de mujeres y un 6% de hombres, por 2 mujeres y 1 hombre.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	8	9	17
Temporales	1	0	1
Total general	9	9	18

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, un 44% de mujeres y un 50% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos indefinidos (8 mujeres y 9 hombres). En cuanto al personal temporal, hay un 6% mujeres y un 0% hombres del total de la plantilla (1 mujer).



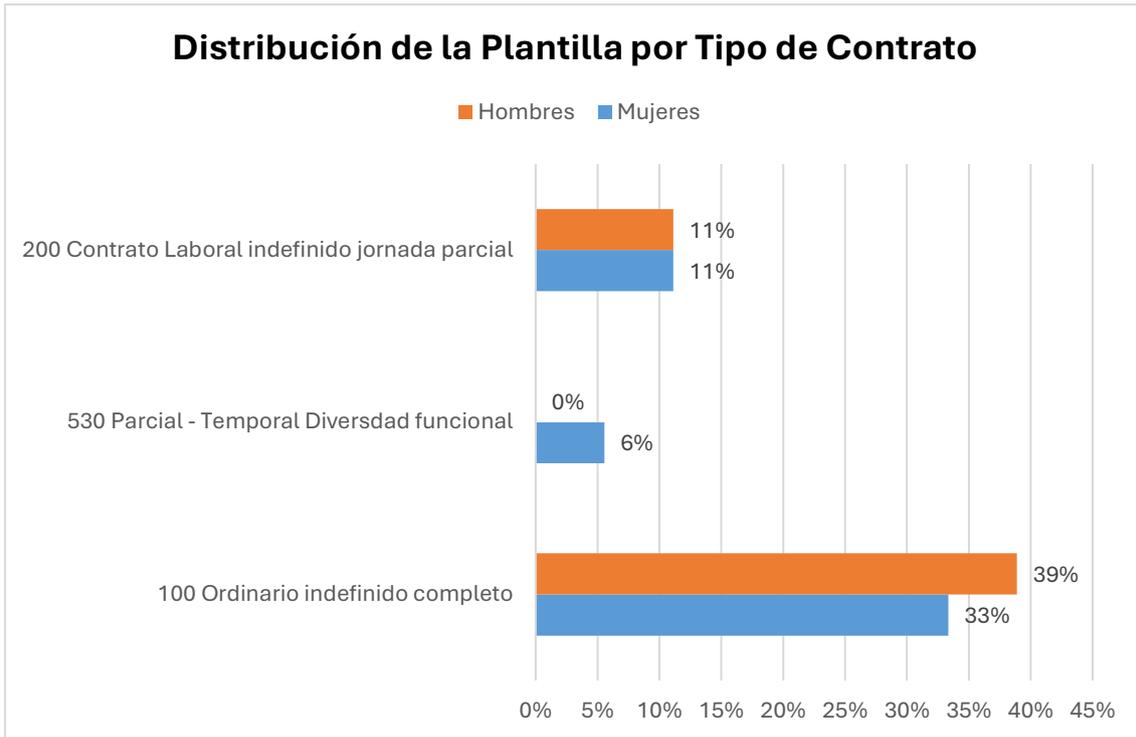


Se intuye el bienestar de la plantilla trabajadora en la tendencia al tipo de contrato indefinido y la controlada incidencia de la temporalidad, siendo reseñable la incidencia de esta únicamente sobre la plantilla femenina.

Tipos de cotratos	Mujeres	Hombres	Total general
100 Ordinario indefinido completo	6	7	13
530 Parcial - Temporal Diversidad funcional	1	0	1
200 Contrato Laboral indefinido jornada parcial	2	2	4
Total general	9	9	18

Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el **100 Contrato laboral indefinido a jornada completa**, con un 33% de mujeres y un 39% de hombres sobre el total de la plantilla, en concreto 6 mujeres y 7 hombres.

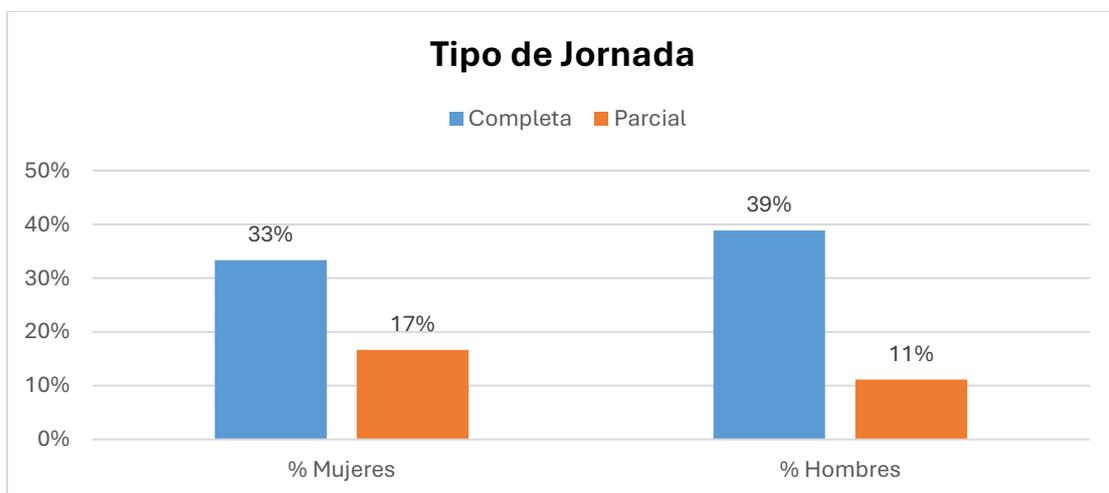




Seguidamente, los tipos de contrato con mayor número de personal son, **200 Contrato Laboral indefinido jornada parcial**, con un 11% de mujeres y un 11% de hombres en la plantilla trabajadora bajo esa contratación (2 mujeres y 2 hombres).

El siguiente tipo de contrato, más significativo dentro de la plantilla trabajadora es el **530 Parcial - Temporal Diversdad funcional**, representado por un 6% de mujeres (1 personas) y ningún hombre.

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente gráfica:




En la entidad, el 72% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 28% dispone de una dedicación parcial.

JORNADA

Tipo de Jornada	Mujeres	Hombres	Total general
Completa	6	7	13
Parcial	3	2	5
Total general	9	9	18

Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, es evidente la paridad en las cifras por la plantilla equilibrada que presenta AFEMCE, habiendo un 39% de hombres y un 33% de mujeres sobre el total de la plantilla, 7 hombres y 6 mujeres, en jornada completa, y sólo un 17% de mujeres y un 11% de hombres en la jornada parcial, 3 mujeres y 2 hombres.

A continuación, presentamos la comparativa por horas de trabajo:

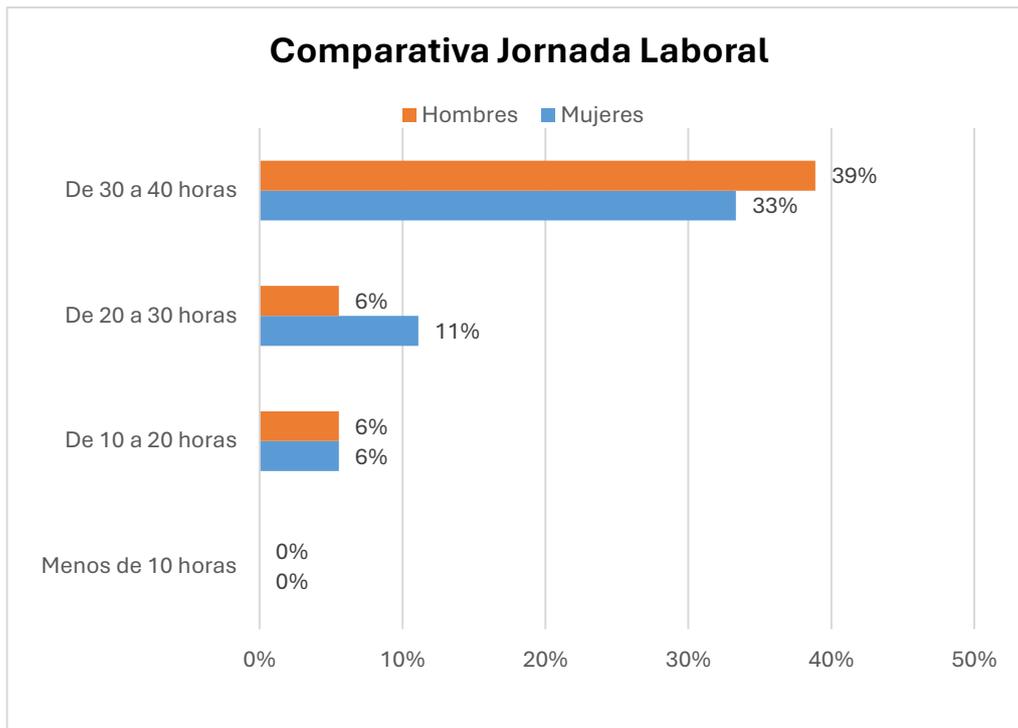
HORAS SEMANA

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
Menos de 10 horas	0	0	0
De 10 a 20 horas	1	1	2
De 20 a 30 horas	2	1	3
De 30 a 40 horas	6	7	13
Total general	9	9	18

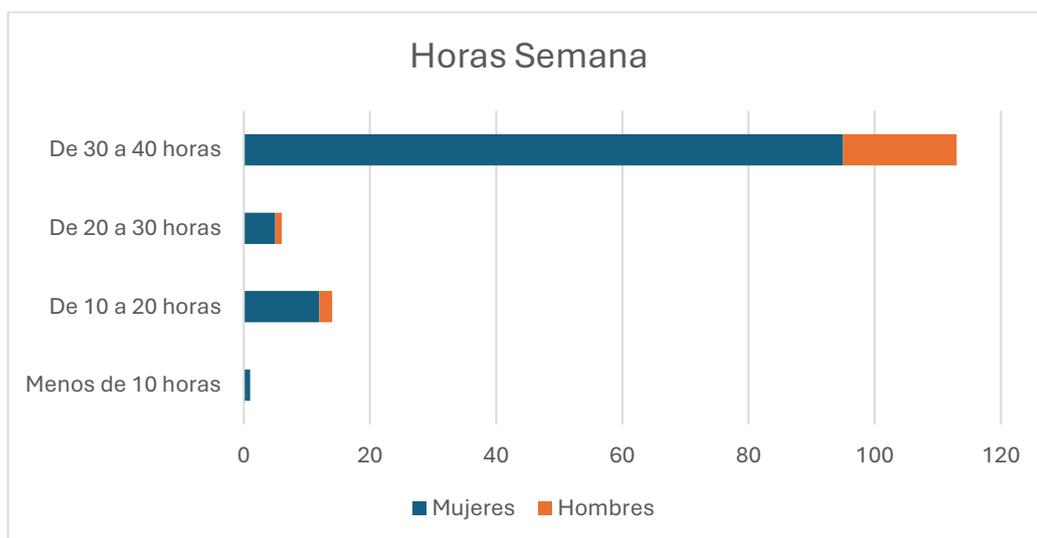
Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 33% de mujeres y un 39% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 6 mujeres y por 7 hombres.

En el resto de las jornadas, es significativa la jornada de 20 a 30 horas en la que si encontramos un desequilibrio entre sexos, en esta jornada laboral se encuentra un 17% de la plantilla, de ella un 11% son mujeres y un 6% hombres.





La concentración de la presencia de mujeres y hombres en determinados sectores de actividad o ramas profesionales no es un simple reparto relacionado con los gustos o aptitudes, que, tienen mucho más que ver con lo que la sociedad entiende por masculino y femenino que con decisiones personales, si no que va más allá y tiene una repercusión directa en términos económicos.



La mayoría de la plantilla realiza jornada completa, lo cual es positivo, ya que la plantilla tiene más estabilidad. No obstante, no debemos olvidar que hay que tener en cuenta, si las personas que ocupan jornadas reducidas son por motivos de conciliación o no, etc.

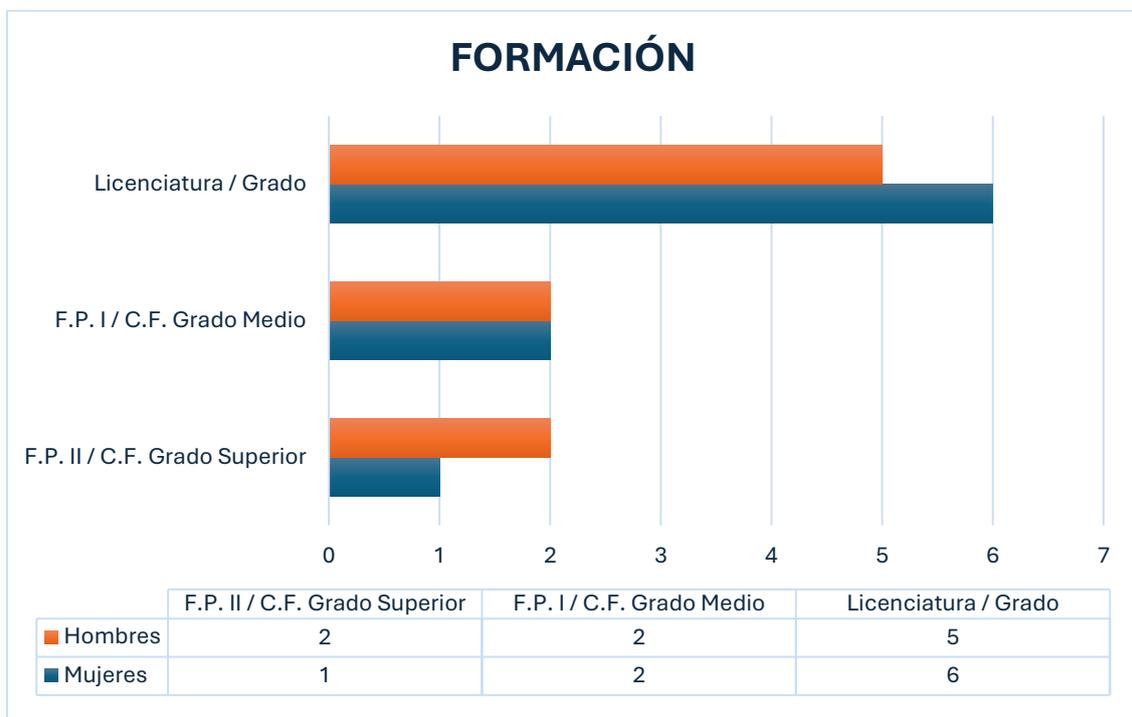


Estas jornadas reducidas provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

La sociedad valora y prestigia actividades que exigen conocimiento científico y tecnológico, en mayor o menor medida, asumir riesgos (físicos, económicos...), capacidad de liderazgo y dirección, especialmente la de tomar decisiones de forma rápida y bajo presión... y para las que se requieren aptitudes relacionadas con aspectos como la racionalidad, la autoridad, la capacidad de decisión o la inteligencia lógica, entendida como la capacidad de utilizar números de manera precisa o trabajar con conceptos abstractos.

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de **Licenciatura/ Grado** encontrando a 6 mujeres y 5 hombres. Seguidamente, con **F.P. I / C.F. Grado Medio** encontramos a 2 mujeres y 2 hombres. Respecto a **F.P. II / C.F. Grado Superior** encontramos a 1 mujer y 2 hombres.



En general, se observa mayor nivel formativo superior, en concreto, en el nivel de Licenciatura/Grado, donde se encuentran 11 personas.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

En el análisis por puestos de trabajo de la entidad, podemos observar la mayor representación equilibrada en cada uno de ellos, sin denotar la habitual tendencia existente en el sector por reproducir los estereotipos de género implantados en la sociedad. La visión de puestos de trabajo segregada por sexo nos refrenda la siguiente tabla:

PUESTOS			
Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Monitora y Maestra	1	0	1
Trabajador/a Social	2	2	4
Auxiliar administración	2	0	2
Directora	1	0	1
Coordinadora	1	0	1
Monitor/a Atención Directa	1	4	5
Titulado grado medio	0	1	1
Enfermera	1	0	1
Integrador Social	0	1	1
Psicólogo	0	1	1
Total general	9	9	18

Análisis de la segregación Horizontal:

En ella podemos observar, la existencia de puestos de trabajo ocupados exclusivamente por mujeres: Monitora y maestra, Auxiliar administración, directora, coordinadora.

Puestos feminizados:

- Monitora y Maestra (100% mujeres).
- Auxiliar de administración (100% mujeres).
- Directora (100% mujeres).
- Coordinadora (100% mujeres).
- Enfermera (100% mujeres).



En tres casos encontramos puestos de trabajo que están ocupados exclusivamente por hombres, siendo estos puestos unipersonales, Titulado grado medio, Integrador social y Psicólogo.

Puestos masculinizados:

- Titulado grado medio (100% hombres).
- Integrador Social (100% hombres).
- Psicólogo (100% hombres).

Frente a ello, encontramos el resto de los puestos ocupados de manera mixta, y en este caso, masculinizado Monitor Atención directa.

Paridad relativa:

- Trabajador/a Social (50% mujeres y 50% hombres).
- Monitor/a Atención Directa (20% mujeres y 80% hombres)

En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a dar el servicio de atención a las necesidades de apoyo socio sanitario, tratamientos terapéuticos, educativos y psicosociales, es decir, al sector servicios y los cuidados. Por tanto, se trata de un sector muy feminizado habitualmente, donde encontramos una clara segregación horizontal, donde se concentran más mujeres que hombres en este caso y sector de actividad.

A pesar de esto, se observa una distribución equitativa entre hombres y mujeres en términos globales.

Se evidencia una **segregación horizontal** significativa, ya que los roles administrativos, educativos y asistenciales están ocupados mayoritariamente por mujeres, mientras que los puestos técnicos y especializados están ocupados por hombres.

Análisis de la segregación Vertical (jerarquía):

Cargos de dirección y coordinación:

- Directora: 100% mujeres (1 puesto).



- Coordinadora: 100% mujeres (1 puesto).

Esto podría sugerir que las mujeres tienen oportunidades de liderar, pero también debe evaluarse si estos cargos conllevan igualdad salarial y reconocimiento.

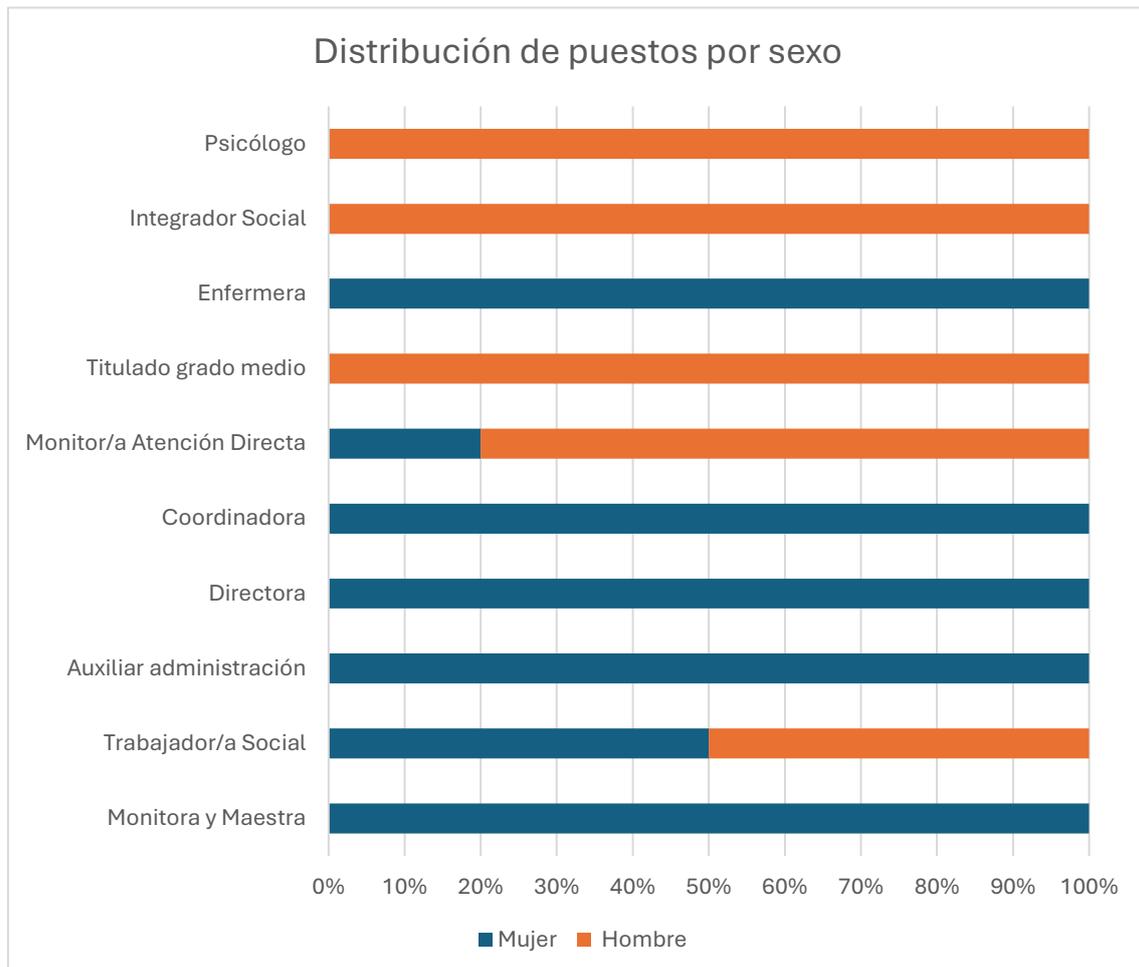
Categorías con Desigualdades Notorias:

- **Monitor/a Atención Directa:**

- 4 hombres (80%) frente a 1 mujer (20%).
- Aunque este puesto tiene más presencia masculina, debe analizarse si existen barreras para el acceso de mujeres a esta categoría.

- **Puestos Técnicos (Psicólogo, Integrador Social, Titulado grado medio):**

- Exclusivamente ocupados por hombres, indicando una posible brecha en el acceso a formaciones técnicas para mujeres o sesgos en el proceso de selección.




Conclusiones Generales:

1. **Segregación horizontal evidente:** Mujeres y hombres tienden a concentrarse en tipos de puestos diferentes, con mujeres en roles administrativos y asistenciales y hombres en funciones técnicas.
2. **Paridad global alcanzada:** El equilibrio total entre hombres y mujeres no elimina las desigualdades en las funciones específicas.
3. **Segregación vertical menos pronunciada:** Hay presencia femenina en puestos de liderazgo, pero debe analizarse si existen diferencias salariales o limitaciones para los hombres en estos roles.

NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

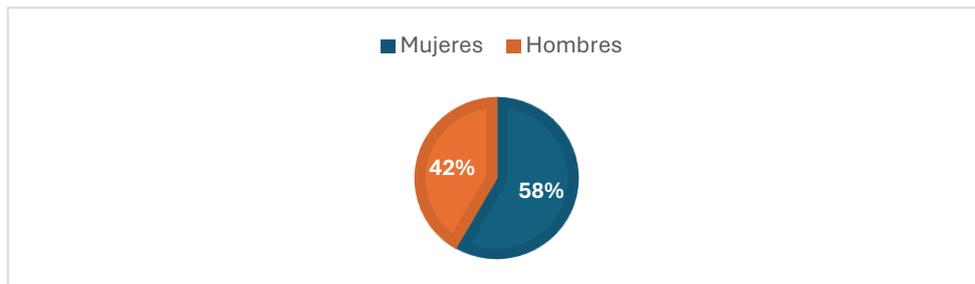
Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
MONITORA Y MAESTRA			1
Licenciatura o Grado	1		
TRABAJADOR/A SOCIAL			4
Licenciatura o Grado	2	2	
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN			2
F.P. II / C.F. Grado Superior	1		
F.P. I / C.F. Grado Medio	1		
DIRECTORA			1
Licenciatura o Grado	1		
COORDINADORA			1
Licenciatura o Grado	1		
MONITOR/A ATENCIÓN DIRECTA			5
F.P. II / C.F. Grado Superior		1	
F.P. I / C.F. Grado Medio	1	2	
Licenciatura o Grado		1	
TITULADO GRADO MEDIO			1
Licenciatura o Grado		1	
ENFERMERA			1
Licenciatura o Grado	1		
INTEGRADOR SOCIAL			1
F.P. II / C.F. Grado Superior		1	
PSICÓLOGO			1
Licenciatura o Grado		1	
Total general	9	9	18



Se observa que de manera generalizada hay equilibrio en el nivel formativo de mujeres y hombres en los puestos que ocupan con mismas responsabilidades, funciones e igual valor. Aunque, a continuación, resaltamos algunas observaciones para la reflexión.

En la distribución general del nivel de formación encontramos una mayor proporción de mujeres con estudios superiores

- **Licenciatura o Grado (Estudios Superiores):**



- **Formación Profesional II / Ciclo Formativo Grado Superior y Formación Profesional I / Ciclo Formativo Grado Medio**, en ambos tipos de formaciones técnicas los hombres tienen ligeramente mayor representación.

Análisis por Puesto de Trabajo

- **Puestos de alta cualificación (Licenciatura o Grado):**
 - Mujeres dominan en puestos como **Directora, Coordinadora y Enfermera**, reflejando un alto nivel formativo en roles de gestión y sanitarios.
 - Hombres destacan en **Psicólogo e Integrador Social**, roles técnicos más especializados.
- **Puestos de formación técnica (FP I y II):**
 - Mayor presencia masculina en puestos como **Monitor/a de Atención Directa e Integrador Social**, donde predominan niveles formativos medios y superiores no universitarios.
- **Puestos administrativos (Auxiliar de administración):**
 - Mujeres tienen una representación exclusiva y diversa en niveles formativos, con FP I y FP II. Esto podría implicar una limitación en la progresión profesional hacia niveles más altos.



FORMACIÓN

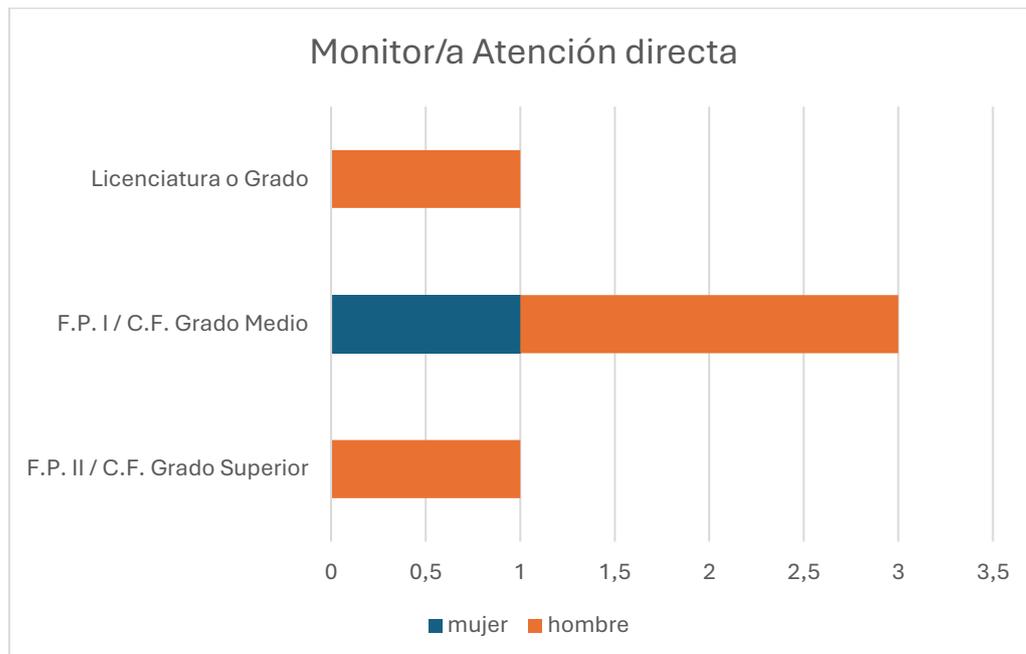
Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
Estudios primarios	0	0	0
F.P. II / C.F. Grado Superior	1	2	3
F.P. I / C.F. Grado Medio	2	2	4
Sin estudios	0	0	0
Diplomatura	0	0	0
Licenciatura / Grado	6	5	11
Total general	9	9	18

Equidad en la Formación y su Relación con el Género

Segregación formativa:

Las mujeres tienden a ocupar puestos donde se exige formación superior universitaria.

Los hombres tienen más presencia en roles técnicos y especializados, con formación profesional.




Segregación horizontal:

Las mujeres dominan en puestos relacionados con la administración, la salud y la gestión social, mientras que los hombres están presentes en áreas técnicas.

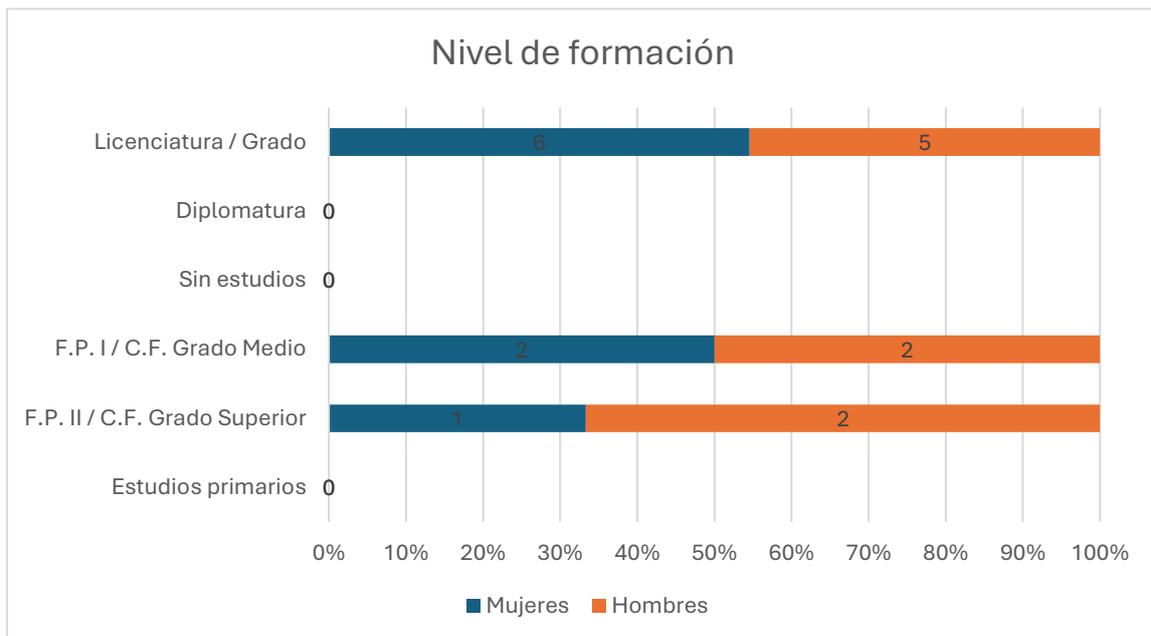
Segregación vertical limitada:

Aunque las mujeres lideran en puestos de dirección, no hay hombres en estos roles, lo que podría requerir un análisis más profundo para asegurar igualdad de oportunidades para ambos sexos.

Desajuste entre formación y ocupación:

En el caso de los hombres, hay más formación técnica que universitaria, pero ocupan roles donde se exige titulación superior (ej. Psicólogo).

Las mujeres, pese a su alta formación, ocupan roles administrativos o de gestión asistencial, lo que puede limitar su desarrollo profesional.



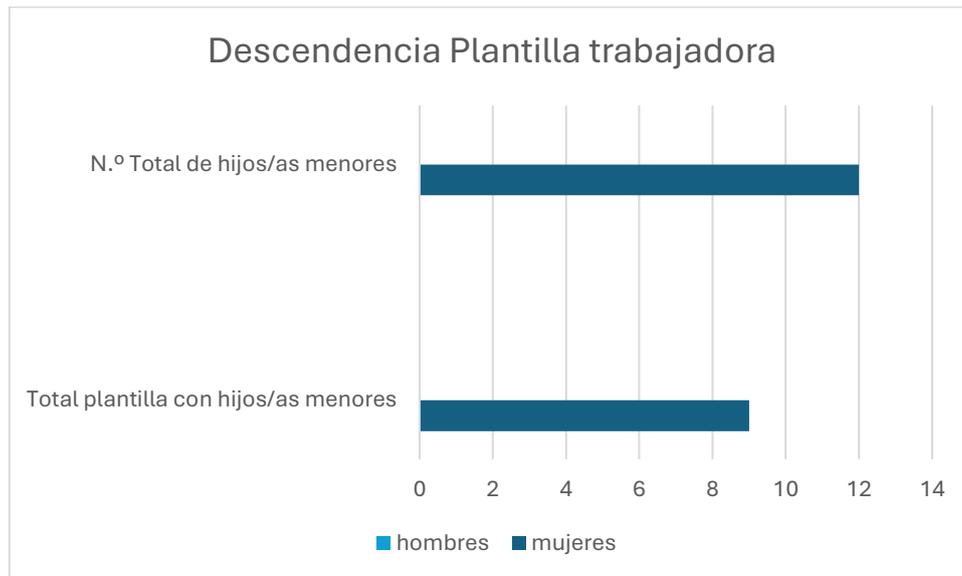

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Para este apartado del diagnóstico AFEMCE ha podido entregar información parcial. Con ella, se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares (hijos e hijas menores de 12 años). En otras palabras, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Puesto de Trabajo	Mujer con 1 HIJO/A	Mujer con 2 HIJO/A	Mujer con 3 HIJO/A	Hombre con 1 HIJO/A	Hombre con 2 HIJO/A	Hombre con 3 HIJO/A	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Monitora y Maestra	1	0	0	0	0	0	1
Trabajador/a Social	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar administración	0	0	0	0	0	0	0
Directora	1	1	0	0	0	0	3
Coordinadora	1	1	0	0	0	0	3
Monitor/a Atención Directa	3	1	0	0	0	0	5
Titulado grado medio	0	0	0	0	0	0	0
Enfermera	0	0	0	0	0	0	0
Integrador Social	0	0	0	0	0	0	0
Psicólogo	0	0	0	0	0	0	0
Total general	6	3	0	0	0	0	12
							hijos/as



En lo que podemos observar en la gráfica, la casuística de responsabilidades familiares con más presencia en la plantilla trabajadora de AFEMCE es la de Mujeres con 1 y 2 hijos/as menores de doce años. Los puestos de trabajo que más plantilla abarcan son Directora, Coordinadora y Monitor/a Atención Directa, es donde encontramos más personas con responsabilidades familiares que a su vez lleven contraída la necesidad de derechos y medidas específicas de conciliación.



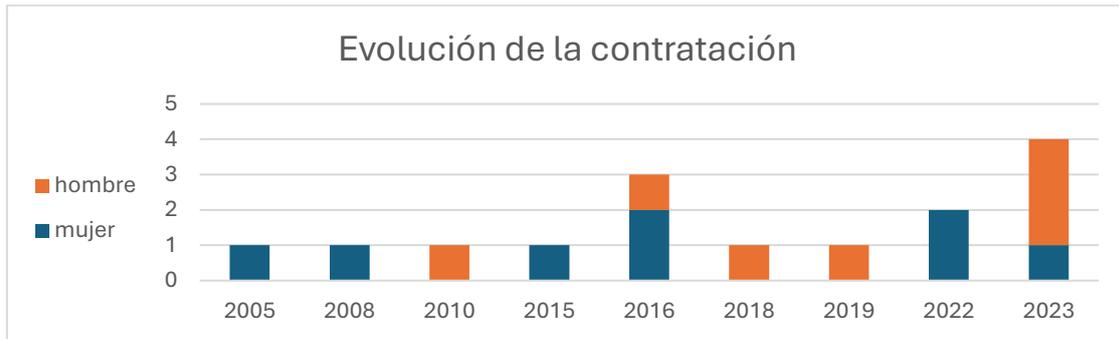
Se intenta dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

Según los datos aportados por la entidad, una persona de la plantilla (mujer) tiene personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia).



EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN y BAJAS EN LA PLANTILLA TRABAJADORA

En 2023, se produce el año con más contratación reflejado en la muestra analizada. Con mayoría de hombres contratados.



En el período analizado no se ha dado ninguna baja en la plantilla.

Al estar la plantilla feminizada, la alta incidencia de bajas voluntarias afecta más a las mujeres, siendo este el motivo mayoritario en ambos sexos. A continuación, con finalización de contrato se en cuentan 22 mujeres y 1 hombre. Cuando en el caso de bajas por despido, no encontramos ninguna.

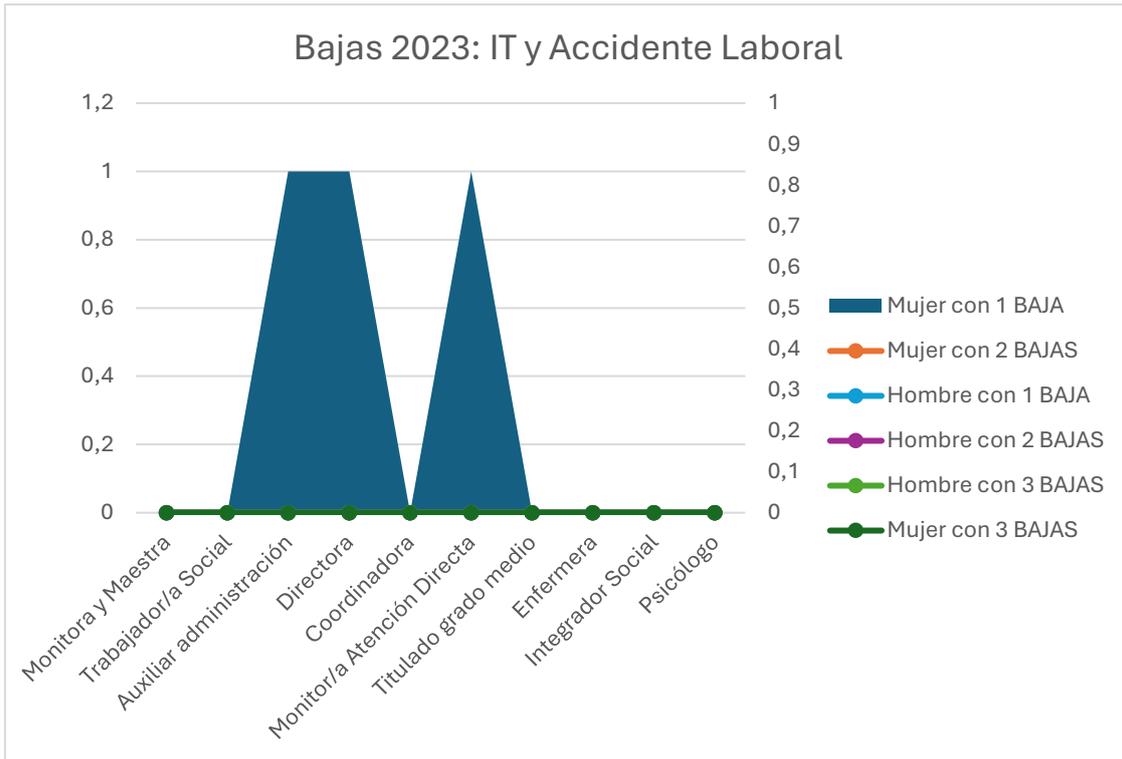
La incidencia de la plantilla trabajadora que ha causado baja en el año 2023. en AFEMCE, supone el 0%

BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTE LABORAL EN LA PLANTILLA

La entidad aporta datos de las bajas por IT que se han producido a lo largo de 2023 y, por tanto, se puede realizar un análisis más exhaustivo con respecto a este ámbito.

Existe en la plantilla una **baja incidencia** a este respecto del **16,7%**.





Puesto de Trabajo	Mujer con 1 BAJA	Mujer con 2 BAJAS	Mujer con 3 BAJAS	Hombre con 1 BAJA	Hombre con 2 BAJAS	Hombre con 3 BAJAS	N.º Total de BAJAS POR IT
Monitora y Maestra	0	0	0	0	0	0	0
Trabajador/a Social	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar administración	1	0	0	0	0	0	1
Directora	1	0	0	0	0	0	1
Coordinadora	0	0	0	0	0	0	0
Monitor/a Atención Directa	1	0	0	0	0	0	1
Titulado grado medio	0	0	0	0	0	0	0
Enfermera	0	0	0	0	0	0	0
Integrador Social	0	0	0	0	0	0	0
Psicólogo	0	0	0	0	0	0	0
Total general	3	0	0	0	0	0	3
Total plantilla con BAJAS POR IT	3			0			3 personas
N.º Total de BAJAS IT	3			0			3 BAJAS IT

Del 16,7% de plantilla trabajadora que ha solicitado baja por incapacidad temporal, **el 100% es por Enfermedad común o profesional** y a su vez el **100%** de estas bajas han sido solicitadas por **plantilla trabajadora femenina**. Dentro de la plantilla trabajadora femenina, supone un 33,3% de personas que han necesitado solicitar baja de estas características.

La incidencia de **accidente laboral** en el año 2023, ha sido del **0%**.

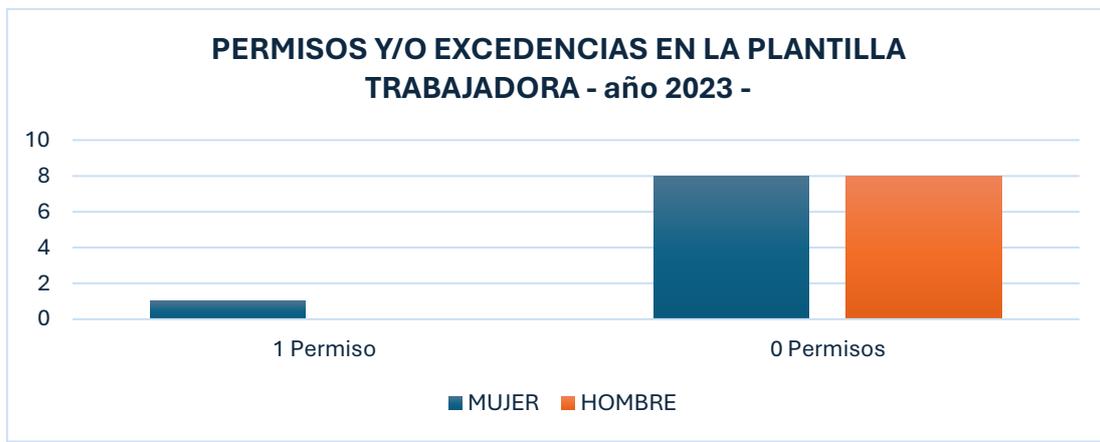


PERMISOS Y/O EXCEDENCIAS EN LA PLANTILLA TRABAJADORA

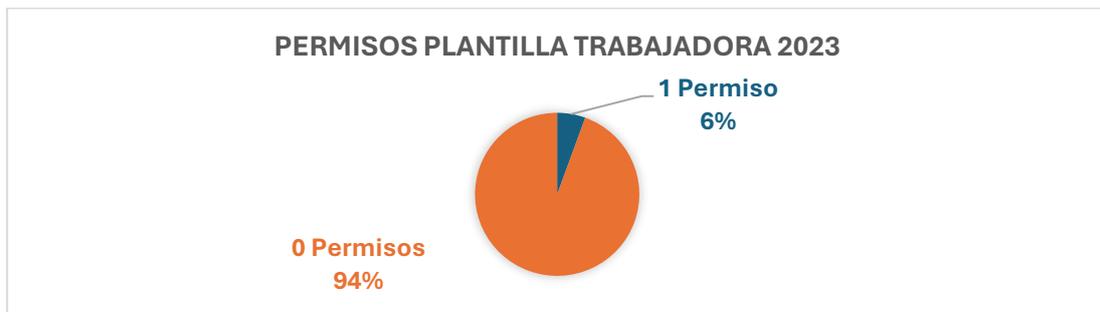
Para este apartado del diagnóstico AFEMCE ha podido entregar información parcial.

En base a la información aportada, encontramos un total de 1 permisos solicitado por 1 personas, mujer, en el puesto de Pedagoga.

Se debe revisar esta baja presencia de solicitud y disfrute de permisos en la plantilla trabajadora de AFEMCE, abordando esta cuestión directamente entre las acciones planteadas en este primer plan de igualdad.



Atendiendo a la plantilla trabajadora femenina, tan solo un 11% de mujeres han solicitado permisos. Asimismo, la muestra refleja tan solo un 6% de plantilla trabajadora que han planteado la solicitud de un permiso y/o excedencia.



3.2. Auditoría Retributiva

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2023

ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

Razón social y NIF	AFEMCE G-73021107
Sector/Actividad	<i>Discapacidad Enfermedad mental.</i> Rehabilitación psicosocial en el ámbito de la salud mental.
Plantilla (Nº hombres y mujeres)	Mujeres 9 Hombres 9 Total 18
Convenio Colectivo de aplicación	XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Diciembre 2024
Datos del informe	Enero a Diciembre 2023

MARCO LEGAL

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

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

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

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

OBJETIVOS

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

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del **I Plan de Igualdad para el período comprendido entre 2025 y 2029.**

FASES Y METODOLOGÍA

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva



en la residencia y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

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

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

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de AFEMCE, sitas en C/ Mariano José de Larra 2, bajo. Cieza (Murcia)., y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

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

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

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

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Análisis del sector de actividad.

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

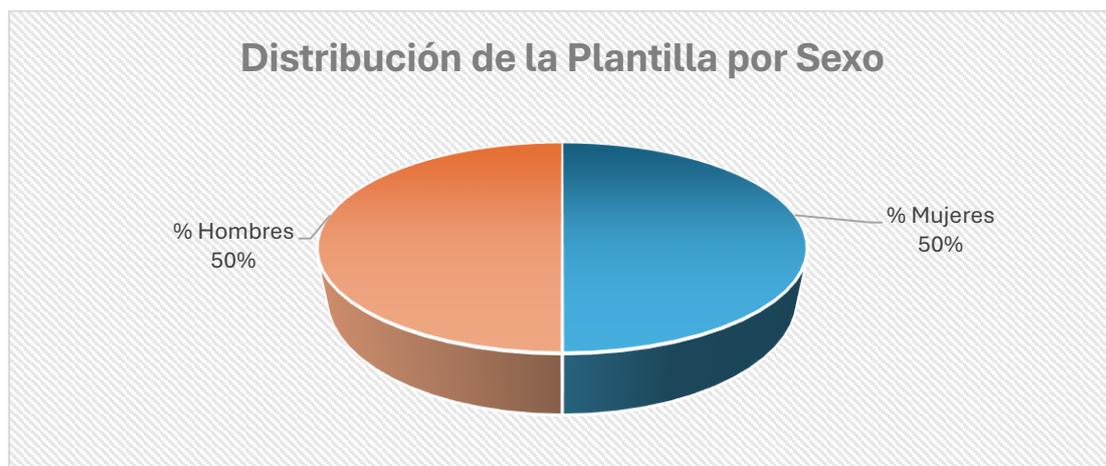


DATOS SOBRE LA EMPRESA

ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Discapacidad Enfermedad mental.
CNAE	9499
Descripción de la actividad	Rehabilitación psicosocial en el ámbito de la salud mental.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Cieza y Comarca (Abarán, Blanca y sus pedanías). Área IX de Salud

El personal de plantilla trabajadora se encuentra localizado un único centro de trabajo.

A lo largo del año 2023 el total de la plantilla ha sido de 18 personas, estando distribuida en 9 mujeres (50%) y 9 hombres (50%), encontrando un claro e inusual equilibrio entre sexos.



El equilibrio numérico de género (50% mujeres y 50% hombres) en esta empresa es un punto positivo inicial, pero no garantiza la existencia de igualdad real. Es fundamental analizar otros aspectos relacionados con la distribución, las funciones, los niveles formativos y la retribución para identificar posibles desigualdades estructurales.

(Firmas manuscritas)

El **sistema retributivo** está basado en el convenio de aplicación de la entidad:

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

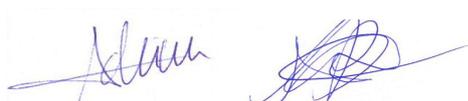
El XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad establece las condiciones laborales para un sector que, tradicionalmente, ha tenido una fuerte presencia femenina

De este XV convenio, se ha de señalar la revisión de salarios y complementos en la Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Además, en el Registro Retributivo se encuentran dos categorías profesionales (Comercial y personal de limpieza) asociadas a otro convenio, en este caso el de Hostelería: *Convenio Colectivo de Trabajo para Hostelería. Expediente 200844110002.*

Este segundo convenio reflejado en su registro retributivo fue sustituido por el actual convenio colectivo del Sector Hostelería con número de expediente 30/01/0228/2023; denominado Hostelería; código de convenio n.º 30000805011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 06/06/2023 por la comisión negociadora

Por este motivo, los salarios son objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo, donde se contemplan únicamente los complementos establecidos en el convenio (salario base y complementos salariales). No encontrándose por ello diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.



ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL DE AFEMCE - 2023

El análisis de la estructura salarial de AFEMCE revela una organización con diversas categorías profesionales y grupos de cotización, los cuales determinan diferencias en las retribuciones base, los complementos salariales y la retribución total anual. Esta estructura se organiza principalmente en torno a los siguientes elementos clave:

✓ **Distribución por categorías profesionales y grupos de cotización**

La plantilla de AFEMCE está distribuida en distintas **categorías profesionales** que van desde técnicos/as de integración laboral hasta psicólogos/as y administrativos/as, con un total de **8 grupos de cotización distintos**. Estos grupos representan diferentes niveles de responsabilidad y cualificación en la organización.

Al observar las **retribuciones base** y los **complementos salariales**, se detecta una variabilidad significativa entre las distintas categorías.

✓ **Diferencias de retribución entre jornadas completas y parciales**

En cuanto al tipo de jornada, se constata una marcada diferencia en las retribuciones entre quienes trabajan a **jornada completa** y quienes lo hacen a **jornada parcial**. Esta diferencia es previsible, pero resulta importante destacar que una parte relevante de la plantilla (28%) trabaja a tiempo parcial, lo que puede tener implicaciones en la equidad salarial y en la progresión profesional, sobre todo para las mujeres, que son mayoría en este tipo de contrato.



[Firmas manuscritas]

✓ **Brecha salarial por género**

El análisis de la **brecha salarial de género** muestra que existen **diferencias salariales** entre hombres y mujeres en diversas categorías. En particular, se observa que, en algunas categorías profesionales, como la de **trabajador/a social**, los hombres tienen una retribución media inferior a la de las mujeres que disfrutan de diversos complementos salariales que acentúan la diferencia.

En la Comparación de retribuciones medias:

A continuación, se presenta el análisis de las diferencias salariales generales entre mujeres y hombres, tomando como referencia la mediana y la media de las **retribuciones totales**.

Para calcular las medias considerando que hay **8 mujeres** y **12 hombres**, utilizamos las sumas totales proporcionadas.

1. Media de salarios:

- Media de mujeres: 16.346,48
- Media de hombres: 13.619,61

2. Media de complementos salariales:

- **Suma total de complementos de mujeres:** 73.274
- **Suma total de complementos de hombres:** 33.893
- Media de mujeres: 9.159,29
- Media de hombres: 2.824,47

Con base en los cálculos, podemos analizar si existe una **brecha salarial** y en los complementos salariales.

Brecha salarial general

$$\text{Brecha Salarial} = \frac{13.619,61 - 16.346,48}{13.619,61} \times 100 = -20,00\%$$

Interpretación:

La brecha es negativa, lo que significa que, en promedio, **las mujeres ganan un 20% más que los hombres en salarios base.**

Brecha en complementos salariales

$$\text{Brecha en Complementos} = \frac{2.824,47 - 9.159,29}{2.824,47} \times 100 = -224,36\%$$

Interpretación:

La brecha es negativa y significativa; **las mujeres reciben un 224,36% más en complementos salariales que los hombres.**

Con base en estos cálculos, **se detecta una brecha salarial desfavorable para los hombres:**

- Las mujeres ganan más en términos de **salarios medios** (20% más).
- También reciben más en **complementos salariales** (224,36% más).

Análisis:

A pesar de que el salario base de las mujeres es, en promedio, un 19.99% inferior al de los hombres, las mujeres reciben complementos salariales significativamente más altos (un 116.19% más). Esta situación contradice las tendencias generales observadas en estudios sobre la brecha salarial de género.

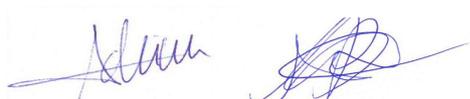
En el Análisis por categoría profesional:

1. Categorías con Mayor Brecha Salarial:

- **Trabajadora Social:** La brecha salarial es notable, no tanto en el salario base como en los complementos. Es posible que los hombres en esta categoría estén subrepresentados en puestos de liderazgo o que tengan menos oportunidades de acceder a proyectos especiales que generen complementos.

2. Categorías con Menor Brecha Salarial:

- **Personal de Limpieza:** La brecha salarial es relativamente baja, tanto en el salario base como en los complementos. Esto podría indicar una mayor homogeneidad en las tareas y responsabilidades dentro de esta categoría.



Complementos salariales y su distribución

Los **complementos salariales** son otro aspecto relevante en la estructura salarial de AFEMCE. Aunque el registro incluye los complementos, no queda claro cómo se distribuyen estos de manera equitativa entre hombres y mujeres. Se observan casos en los que ciertos trabajadores reciben complementos mientras que otros, en el mismo grupo o categoría, no los perciben. Esta falta de uniformidad puede ser una fuente de desigualdad, por lo que sería recomendable revisar los criterios aplicados para otorgar estos complementos y asegurar que no existan sesgos de género.

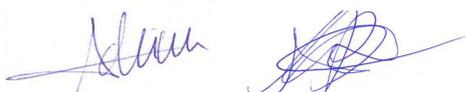
✓ **Retribución total anual**

Finalmente, la **retribución total anual** refleja las disparidades ya mencionadas en complementos salariales. Las diferencias entre géneros se amplían cuando se incluyen los complementos y otros conceptos variables. Es fundamental asegurar que estos conceptos adicionales se otorgan bajo criterios objetivos y transparentes, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de la entidad existen puestos unitarios o de fácil identificación, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

El sistema retributivo está basado en los convenios de aplicación citados anteriormente, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo, donde se contemplan únicamente los complementos establecidos en el convenio (salario base y complementos salariales). No encontrándose por ello diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos a lo estipulado en el convenio colectivo de referencia al que pertenecen.

Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.



EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

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

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

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

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
TITULADO GRADO SUPERIOR		1	Masculinizada
PSICÓLOGO/A CLÍNICO		1	Masculinizada
PEDAGOGO/A	1		Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	2	2	Equilibrada
ENFERMERA/O	1	1	Equilibrada
TERAPEUTA OCUPACIONAL		1	Masculinizada
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1		Feminizada
TÉCNICO SUP. INTEGRACIÓN SOCIAL		1	Masculinizada
EDUCADOR/A SOCIAL	1		Feminizada
MONITOR / EDUCADOR	1	2	Masculinizada
AUXILIAR GESTIÓN	1		Feminizada
DIRECTORA	1		Feminizada

La tabla muestra que varios puestos están claramente feminizados o masculinizados, lo que sugiere la existencia de **segregación horizontal** (distribución desigual entre mujeres y hombres según el tipo de puesto):

Puestos feminizados (mayoría de mujeres):

- **Directora, Pedagogo/a, Educador/a Social, Jefe/a Administración, Auxiliar Gestión.**
- Los puestos feminizados tienden a estar asociados con roles educativos, administrativos o de menor responsabilidad técnica.

Puestos masculinizados (mayoría de hombres):

- **Titulado Grado Superior, Psicólogo/a Clínico, Terapeuta Ocupacional, Técnico Sup. Integración Social, Monitor/Educador.**
- Los puestos masculinizados están vinculados a funciones técnicas, superiores o que requieren formación especializada.

Puestos equilibrados:

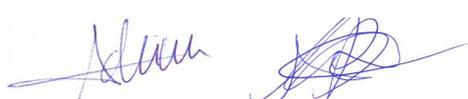
- **Trabajador/a Social, Enfermera/o.**
- Estos son ejemplos positivos donde no hay predominancia de un género, lo que sugiere un acceso más equitativo.

Segregación vertical

- Los **puestos con mayor puntuación** en la valoración, como "Directora" (619 puntos) y "Jefe/a Administración" (423 puntos), están feminizados. Esto sugiere que las mujeres están presentes en algunos roles de liderazgo.
- Sin embargo, puestos como "**Titulado Grado Superior**" (364 puntos) o "**Psicólogo/a Clínico**" (422 puntos) están masculinizados, lo que podría limitar el acceso de mujeres a roles técnicos o profesionales.

Implicaciones para la brecha salarial

- Los **puestos masculinizados con puntuaciones más altas**, como "Psicólogo/a Clínico" o "Titulado Grado Superior", podrían contribuir a la **brecha salarial general** si están mejor remunerados que los puestos feminizados con puntuaciones similares.
- Analizar si existe **infravaloración de los puestos feminizados**, como "Jefe/a Administración" o "Educador/a Social", en comparación con los masculinizados.



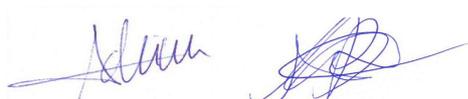
Promoción interna

- Es importante analizar si las mujeres tienen acceso limitado a roles masculinizados, especialmente en puestos técnicos o de alta especialización como "Titulado Grado Superior" o "Técnico Sup. Integración Social".
- Además, identificar barreras que dificulten que hombres accedan a puestos feminizados como "Jefe/a Administración" o "Auxiliar Gestión".

Factores culturales y estructurales

- La persistencia de ciertos roles feminizados o masculinizados podría estar influenciada por **estereotipos de género** o **políticas de selección y promoción** que no están suficientemente ajustadas para fomentar la igualdad de acceso.

A continuación, se describen los puestos analizados:



TÍTULO DEL PUESTO	CONVENIO DE APLICACIÓN	ÁREA	RESPONSABLE
TITULADO GRADO SUPERIOR	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Administración	Dirección
PSICÓLOGO/A CLÍNICO	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Equipo Técnico	Dirección y Técnico Responsable
PEDAGOGO/A	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Equipo Técnico	Dirección y Técnico Responsable
TRABAJADOR/A SOCIAL	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Equipo Técnico	Dirección y Técnico Responsable
ENFERMERA/O	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Equipo Técnico	Dirección y Técnico Responsable
TERAPEUTA OCUPACIONAL	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Equipo Técnico	Dirección y Técnico Responsable
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Administración	Dirección y Técnico Responsable
TÉCNICO SUP.INTEGRACIÓN SOCIAL	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Equipo Técnico	Dirección
EDUCADOR/A SOCIAL	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Atención Directa	Dirección y Técnico Responsable

MONITOR / EDUCADOR	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Atención Directa	Dirección y Técnico Responsable
AUXILIAR GESTIÓN	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Administración	Dirección
DIRECTORA	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Equipo Técnico	Junta Directiva

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIRECTORA (619)
Agrupación 5	PSICÓLOGO/A CLÍNICO(422)
	ENFERMERA/O (460)
	JEFE/A ADMINISTRACIÓN (423)
Agrupación 4	TITULADO GRADO SUPERIOR (364)
	PEDAGOGO/A (342)
	TRABAJADOR/A SOCIAL (397)
	TERAPEUTA OCUPACIONAL (353)
	EDUCADOR/A SOCIAL (353)
	MONITOR / EDUCADOR (315)
	AUXILIAR GESTIÓN (378)
Agrupación 3	TÉCNICO SUP.INTEGRACIÓN SOCIAL (278)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en 4 agrupaciones o niveles:

Agrupación 7

Puesto: Directora (619 puntos)

- **Distribución de género:** Feminizado (1 mujer).
- **Análisis:** Este puesto, con la mayor puntuación en la valoración, está ocupado por una mujer. Aunque esto es positivo para la representación femenina en roles de liderazgo, se debe analizar si existen más oportunidades de acceso equitativo a la dirección para ambos géneros.

Agrupación 5

Puestos y distribución:

- Psicólogo/a Clínico (422 puntos): Masculinizado (1 hombre).
- Enfermera/o (460 puntos): Equilibrado (1 mujer y 1 hombre).
- Jefe/a Administración (423 puntos): Feminizado (1 mujer).

Análisis: Hay una clara **segregación horizontal** dentro de esta agrupación:

- Roles técnicos, como "Psicólogo/a Clínico", están masculinizados.
- Roles administrativos, como "Jefe/a Administración", están feminizados.
- "Enfermera/o" es un puesto equilibrado, destacando como ejemplo positivo.

Agrupación 4

Puestos y distribución:

- Titulado Grado Superior (364 puntos): Masculinizado (1 hombre).
- Pedagogo/a (342 puntos): Feminizado (1 mujer).
- Trabajador/a Social (397 puntos): Equilibrado (2 mujeres y 2 hombres).
- Terapeuta Ocupacional (353 puntos): Masculinizado (1 hombre).
- Educador/a Social (353 puntos): Feminizado (1 mujer).
- Monitor/Educador (315 puntos): Masculinizado (2 hombres y 1 mujer).

Análisis: La **segregación horizontal** es notable:

- Roles educativos, como "Pedagogo/a" y "Educador/a Social", son feminizados.
- Roles técnicos, como "Titulado Grado Superior" y "Terapeuta Ocupacional", son masculinizados.
- "Trabajador/a Social" es el único puesto equilibrado en esta agrupación.

Agrupación 3

Puestos y distribución: Técnico Sup. Integración Social (278 puntos): Masculinizado (1 hombre).

Análisis: Esta agrupación está completamente masculinizada, lo que puede indicar barreras de acceso para las mujeres a roles técnicos incluso en niveles con puntuaciones más bajas.



Segregación Horizontal

- Los roles masculinizados se concentran en puestos técnicos (Psicólogo/a Clínico, Titulado Grado Superior, Terapeuta Ocupacional).
- Los roles feminizados predominan en funciones educativas, administrativas y de cuidado (Pedagogo/a, Educador/a Social, Jefe/a Administración, Auxiliar Gestión).
- Esto evidencia desigualdades estructurales en el acceso a ciertos tipos de puestos.

Segregación Vertical

- Aunque el puesto con mayor puntuación (Directora) está feminizado, los roles técnicos con puntuaciones similares están masculinizados.
- Las mujeres parecen estar menos representadas en roles masculinizados, especialmente en niveles inferiores y técnicos (Agrupación 3).

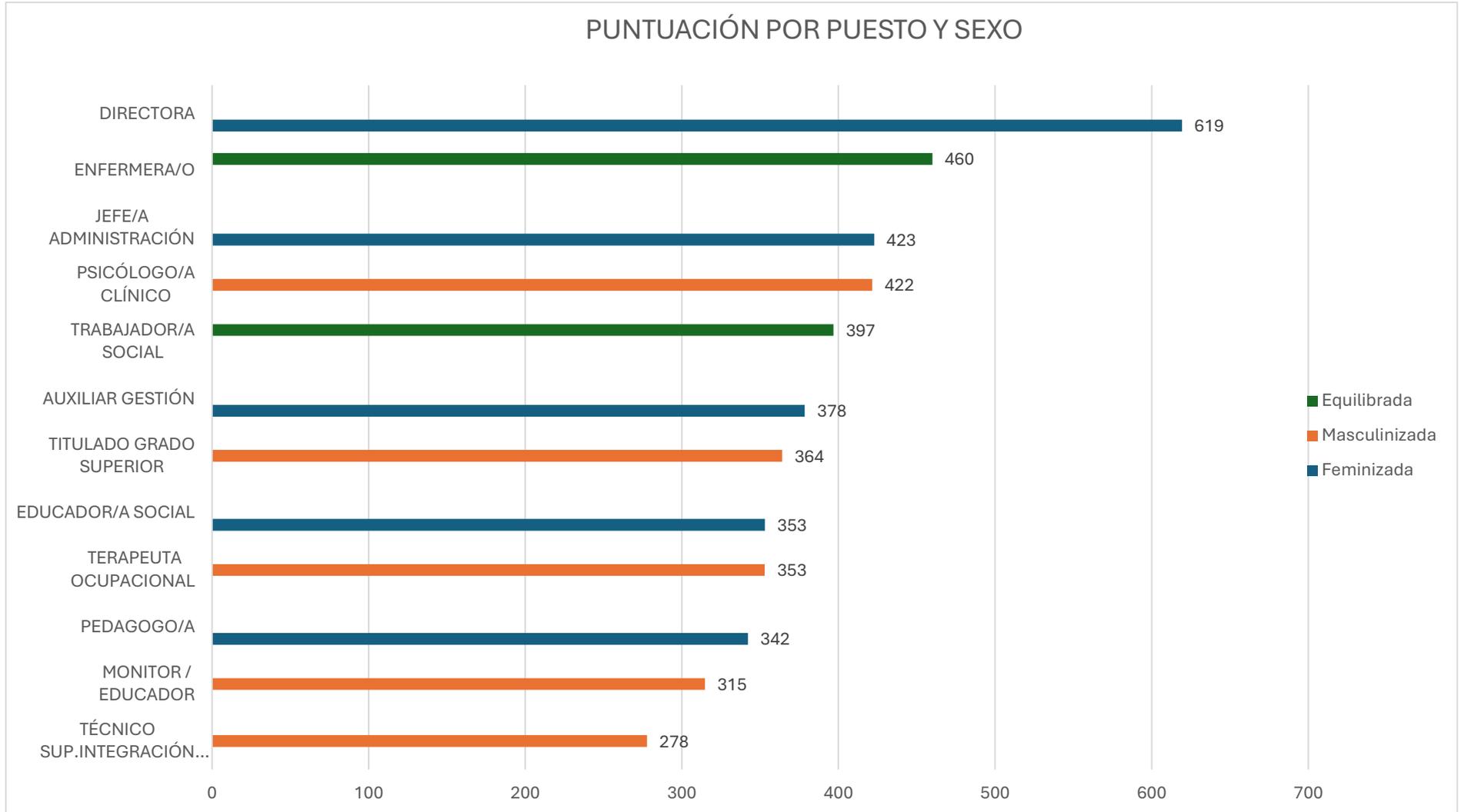
Equilibrio Positivo

- "Trabajador/a Social" y "Enfermera/o" son ejemplos de roles equilibrados, que deberían servir como referencia para otras categorías.

Brechas Salariales Potenciales

- Los puestos masculinizados con puntuaciones más altas podrían estar mejor remunerados que los feminizados, lo que justificaría un análisis exhaustivo de la retribución.
- Es fundamental revisar si los roles feminizados están infravalorados en términos salariales respecto a los masculinizados con puntuaciones similares.





CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



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

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Nivel de responsabilidad equitativo entre hombres y mujeres.

B) Condiciones Educativas.

A nivel de condiciones educativas los datos se inclinan con una mayor puntuación hacia los hombres, dado que los puestos más técnicos están ocupados por mujeres.

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos.

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

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

ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

a) Visión general

El análisis de la estructura salarial de AFEMCE pone de manifiesto varias áreas que requieren atención para garantizar la igualdad retributiva. A pesar de que las diferencias salariales pueden estar justificadas por los distintos niveles de responsabilidad y cualificación, tiempos de contrato, así como por la jornada laboral, persisten **brechas salariales en los complementos salariales.**

Algunas recomendaciones clave serían:

- **Revisar los complementos salariales** y asegurar que se distribuyen de manera equitativa, basándose en criterios objetivos.
- **Revisar las categorías profesionales** y adecuar así los puestos de trabajo de la empresa a la realidad de su convenio.



- Implementar políticas que promuevan la **igualdad en las retribuciones** entre hombres y mujeres, sobre todo en las categorías profesionales donde se detectan mayores diferencias.
- Fomentar medidas que **faciliten la conciliación** de la vida laboral y personal, especialmente para las trabajadoras a tiempo parcial, que suelen ser mayoría, para mejorar sus condiciones retributivas.

Este análisis debe servir como base para impulsar políticas justas y equitativas en materia salarial, garantizando la transparencia y la equidad en la estructura retributiva de AFEMCE.

b) Conclusiones sobre la Valoración de Puestos en AFEMCE

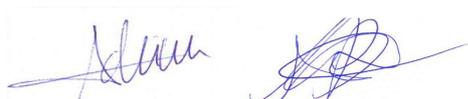
La valoración de puestos que agrupa los roles de AFEMCE por **puntuaciones** refleja una estructura organizativa bien diferenciada en cuanto a la **responsabilidad, cualificación y la naturaleza de las funciones**. A partir de esta valoración, se pueden extraer las siguientes conclusiones clave:

Posible ajuste en las diferencias entre algunas posiciones

- Aunque las diferencias en puntuación parecen justas, en algunos casos podría revisarse si la diferencia de puntos entre ciertos puestos es representativa de la **diferencia real en responsabilidad**.
- Podría ser útil realizar una **revisión adicional** para asegurarse de que la valoración refleja de manera precisa las **cargas de trabajo y la importancia** relativa de cada puesto dentro de la estructura organizativa.

Importancia de alinear la estructura salarial con la valoración de puestos

- La valoración de puestos debe estar estrechamente relacionada con la **estructura salarial** de AFEMCE. Las puntuaciones más altas deben corresponder a **salarios más elevados**, mientras que las puntuaciones más bajas pueden reflejar salarios más modestos. Si bien la valoración de puestos es clara, es fundamental asegurarse de que las **compensaciones económicas** de los empleados sean coherentes con las puntuaciones asignadas.
- Esta estructura ayuda a mantener la **motivación del personal**, asegurando que los empleados que asumen mayores responsabilidades reciban una compensación acorde.



c) Análisis de las brechas

El análisis de la estructura salarial de AFEMCE pone de manifiesto varias áreas que requieren atención para garantizar la igualdad retributiva. A pesar de que las diferencias salariales pueden estar justificadas por los distintos niveles de responsabilidad y cualificación, tiempos de contrato, así como por la jornada laboral, persisten **brechas salariales en complementos salariales, aunque la empresa justifica debidamente que no se deben a motivos de género.**



REGISTRO RETRIBUTIVO

El **registro salarial de AFEMCE** para el año 2023 revela una estructura retributiva basada en las categorías profesionales y el tipo de jornada, con desgloses por género.

El objetivo principal de esta auditoría es identificar posibles brechas salariales entre hombres y mujeres en la organización, evaluando tanto el salario base como los complementos y la retribución total anual.

Este informe analiza los salarios de empleados de diferentes categorías profesionales, grupos de cotización y tipos de jornada, comparando los datos retributivos para garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad salarial y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Posibles carencias y errores respecto a la normativa:

1. **Categorías no uniformes:** Se observa que algunas categorías profesionales pueden no estar completamente representadas, lo que podría ocultar brechas salariales específicas. La normativa actual exige que se haga una comparación exhaustiva para todas las categorías de empleados.

Recomendaciones:

Es fundamental asegurar que el **registro retributivo esté completamente alineado con la normativa vigente** (RD 902/2020 de igualdad retributiva), garantizando la transparencia en los datos presentados y desglosando adecuadamente las retribuciones por género y puesto.

CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La valoración de puestos de trabajo en AFEMCE refleja una organización con una **jerarquía clara y bien estructurada**, que asigna puntos en función de la **responsabilidad y cualificación** requerida para cada puesto.

Aunque, análisis realizado pone de manifiesto desigualdades significativas en la distribución de los puestos de trabajo evaluados, tanto en términos de segregación horizontal como vertical. Estas desigualdades podrían estar influyendo en la existencia de brechas salariales y en las oportunidades de desarrollo profesional. Las



recomendaciones propuestas buscan abordar estas desigualdades y fomentar un entorno laboral más justo e igualitario.

Plan de Actuación

Reducción de la Segregación Horizontal

1. Diseñar campañas de sensibilización para fomentar la participación de hombres en roles educativos y de cuidado y de mujeres en roles técnicos.
2. Establecer programas de mentoring para géneros subrepresentados en cada categoría.

Promoción Interna Igualitaria

1. Revisar los procesos de selección y promoción para garantizar que sean objetivos y libres de sesgos de género.
2. Crear itinerarios formativos que permitan a las mujeres acceder a roles masculinizados y viceversa.

Revisión de la Brecha Salarial

1. Comparar las retribuciones de puestos feminizados y masculinizados con puntuaciones similares para detectar posibles brechas.
2. Implementar un sistema de revisión periódica de las valoraciones y salarios para garantizar la equidad.

Fomento de Roles Equilibrados

1. Replicar buenas prácticas observadas en roles equilibrados como "Trabajador/a Social" y "Enfermera/o".
2. Impulsar medidas para extender el equilibrio a otras categorías.



4. Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información:

- Entrevistas semiestructuradas a informantes clave.

- Cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 8 mujeres y 6 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

**TU EMPRESA SE COMPROMETE CON LA IGUALDAD
¡PARTICIPA!**

ESTAMOS EN PROCESO DE ELABORACIÓN DE NUESTRO **PLAN DE IGUALDAD**, ACTUALMENTE NOS ENCONTRAMOS EN LA FASE DE DIAGNÓSTICO Y VUESTRAS OPINIONES, COMO PARTE DE LA ORGANIZACIÓN, SON MUY VALIOSAS.

TE PRESENTAMOS UN CUESTIONARIO DE CARÁCTER ANÓNIMO Y Estrictamente CONFIDENCIAL, DESTINADO A COMPLETARSE POR **LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE AFEMCE**.

NO EXISTEN RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS Y LO QUE REALMENTE NOS INTERESA ES TU ESPONTANEIDAD Y SINCERIDAD.

¡TE LLEVARÁ 5 MINUTOS!!
Dentro de tu jornada Laboral

- Se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad.

Resultados de la Participación en las Encuestas

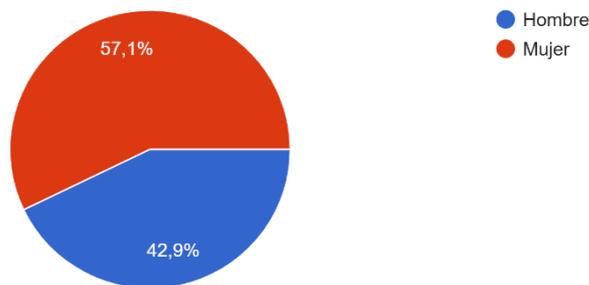
Encuestas a la plantilla trabajadora

Ha existido una participación alta en las encuestas, de las que hemos obtenidos 14 respuestas.

Contando que la plantilla actual en el momento de la realización de estas era de 8 mujeres y 6 hombres, en total 14 personas. Un 78% de la plantilla trabajadora ha contestado a la encuesta para este diagnóstico de Igualdad.

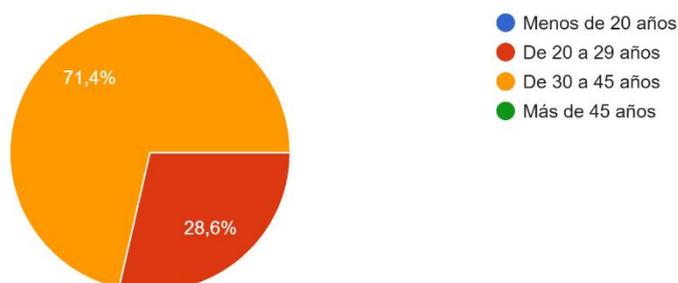
La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de Abril a Noviembre de 2024.

Sexo
14 respuestas



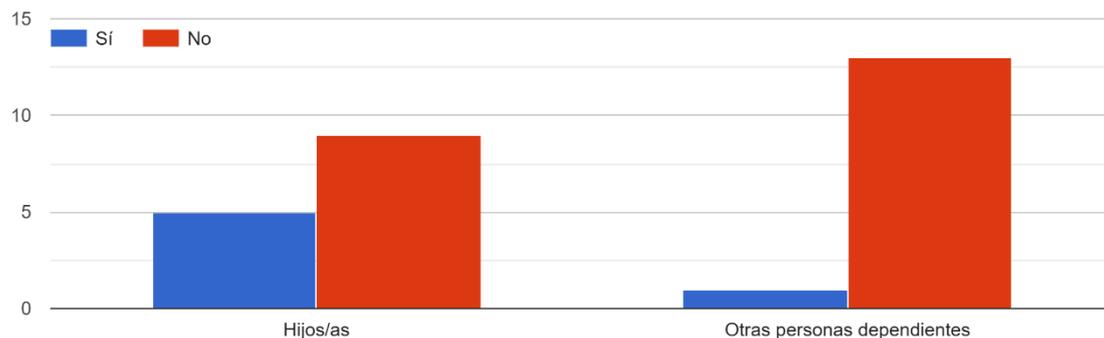
La edad de las personas participantes en la encuesta se encuentra de manera mayoritaria entre los 30 y 45 años.

Edad
14 respuestas



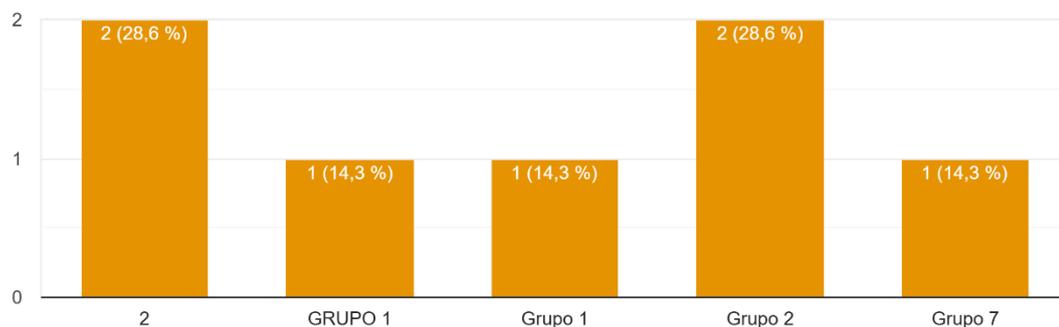
En cuanto las personas que han respondido la encuesta con responsabilidad de cuidados una mayoría no los tiene, así como si tiene n otras personas dependientes a su cargo.

¿Tienes responsabilidades de cuidados?



Categoría profesional

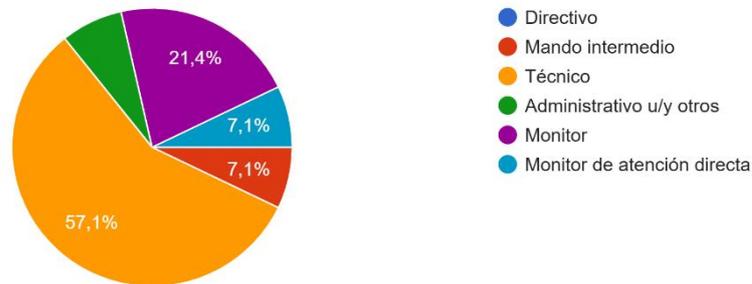
7 respuestas



[Handwritten signatures]

Puesto de trabajo

14 respuestas

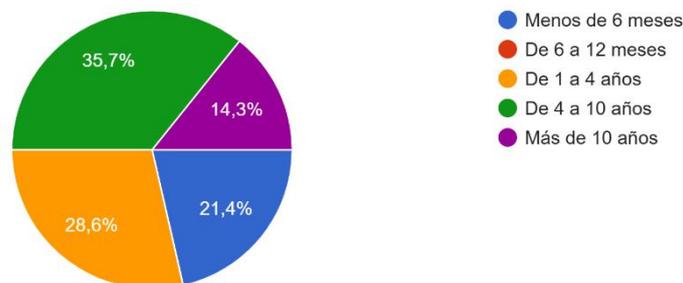


La mayoría de las personas que atienden la encuesta se consideran informadas de la elaboración del Plan de Igualdad y están de acuerdo con su puesta en marcha.

La participación es mayoritaria para aquellas personas con una antigüedad superior a 1 año en la empresa e inferior a 10.

Antigüedad en la empresa

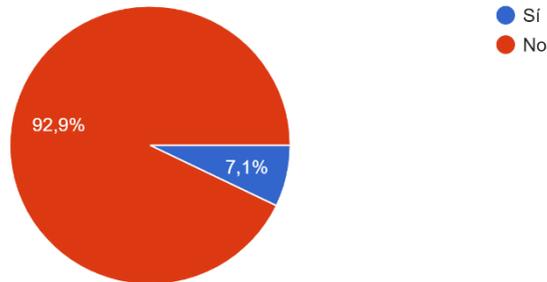
14 respuestas



Una notable mayoría no tiene personal a cargo en su puesto de trabajo.

¿Tienes personal a cargo?

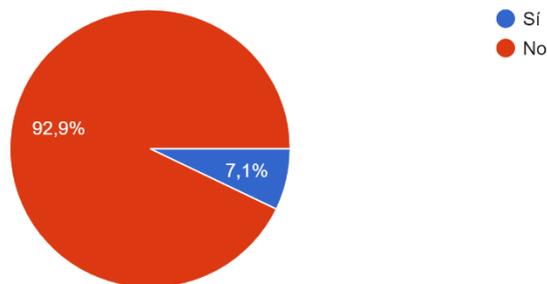
14 respuestas



En algún caso aislado forman parte de la RLT de AFEMCE.

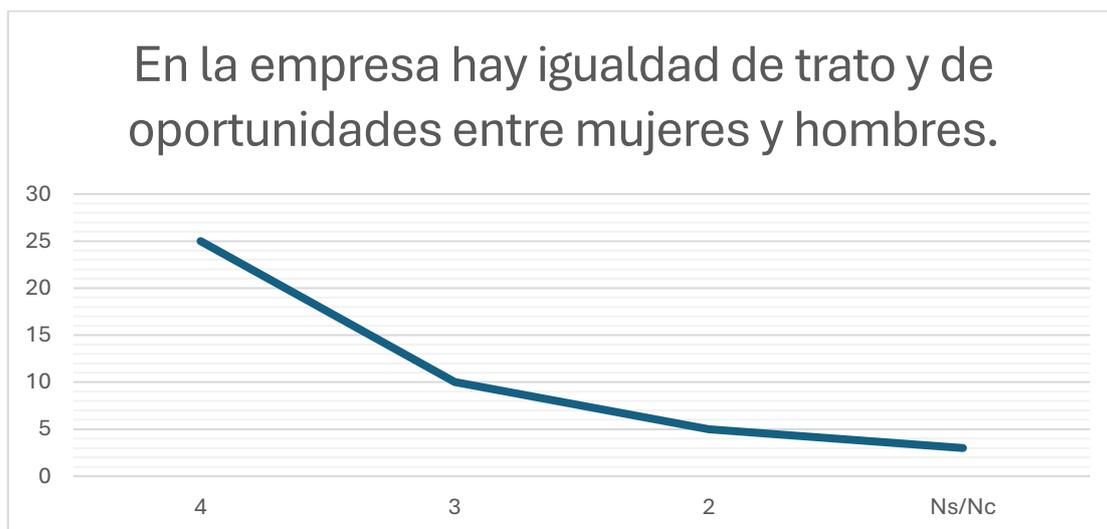
¿Formas parte de la RLT?*

14 respuestas

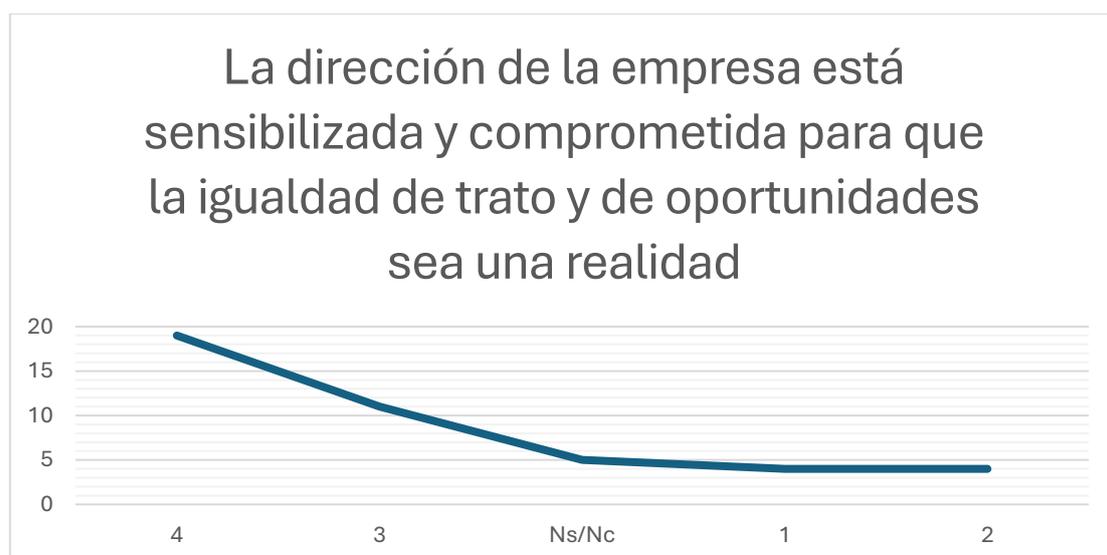


Se pide a las personas encuestadas una serie de valoraciones de opinión. En las que:

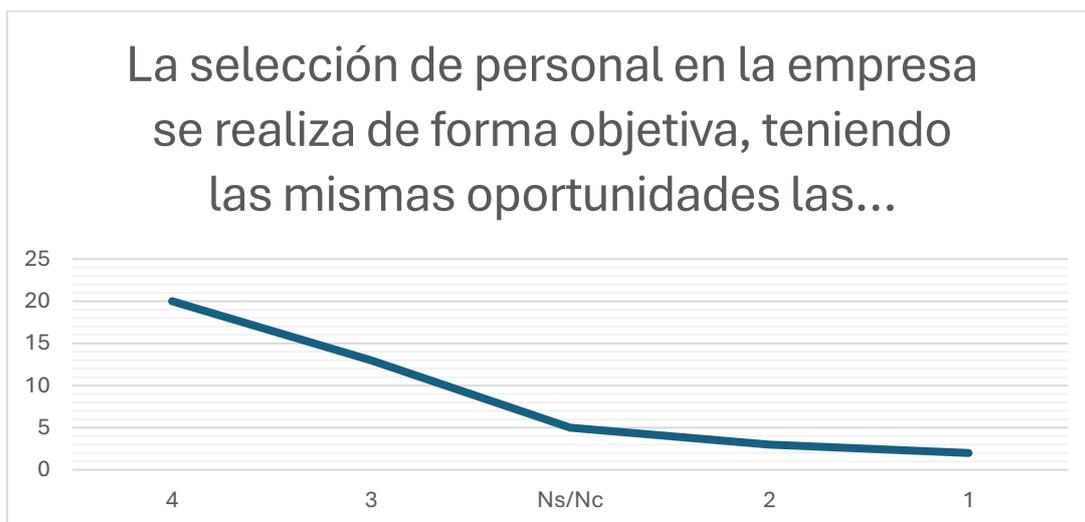
1 (bajo); 2 (medio bajo); 3 (medio alto); 4 (alto); Ns/Nc (No sabe/No contesta)



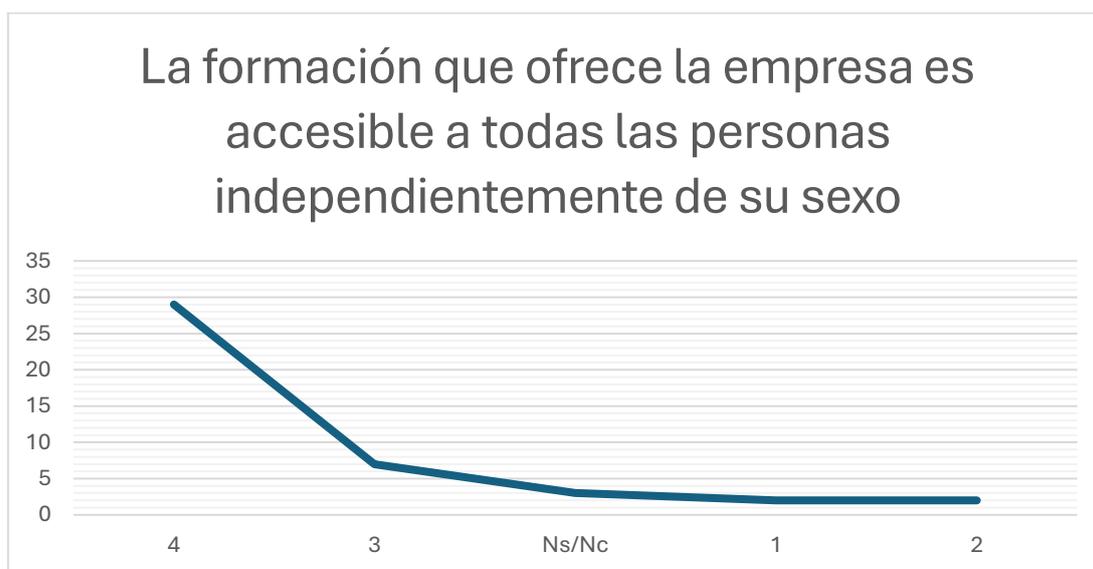
Se percibe una percepción medio-alta y positiva en cuanto a la Igualdad de trato y oportunidades entre Hombres y Mujeres de la AFEMCE, a través de esta valoración en la que encontramos una media de 2,5 sobre 4.



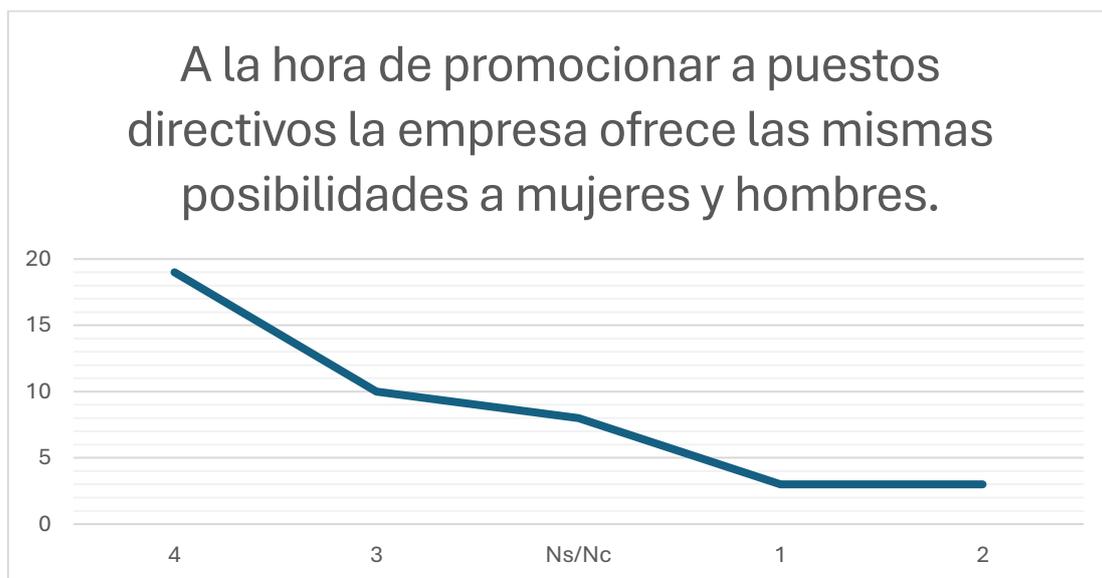
Se percibe una percepción medio-alta y positiva en cuanto al compromiso por parte de la Dirección de la empresa en lo referido a la Igualdad de trato y oportunidades entre Hombres y Mujeres de la AFEMCE, y la consecución de objetivos para que esta sea una realidad. Aunque encontramos una valoración en la que encontramos una media de 2 sobre 4 con incidencia de respuestas Ns/nc.



Existe una valoración positiva en cuanto a la Igualdad de oportunidades aplicados al departamento de Recursos humanos y los procesos de selección en la AFEMCE.

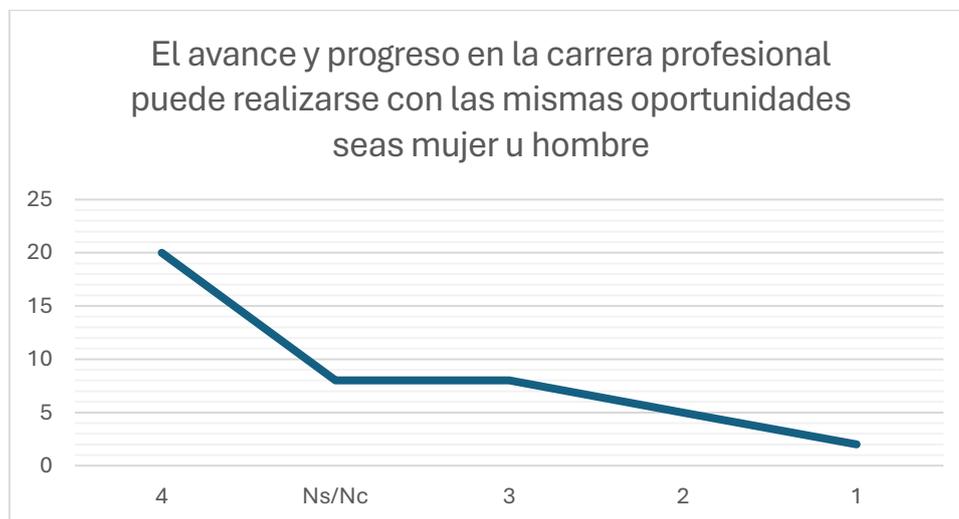


Existe una valoración positiva en cuanto a la Formación que ofrece la empresa, entendiendo esta como accesible sin distinción por sexo.



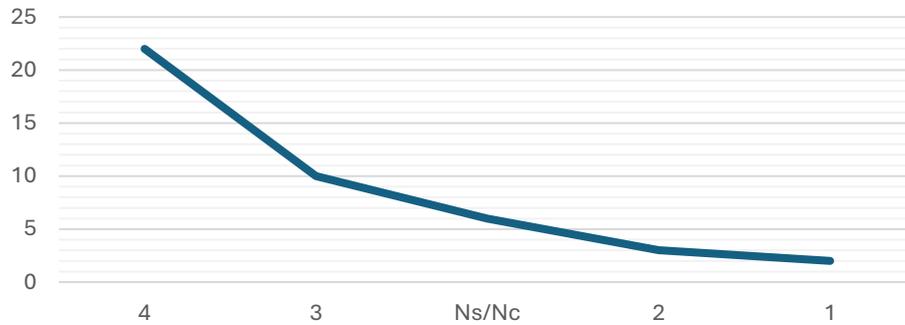
Encontramos incidencia de respuestas de Ns/Nc en este apartado acerca de la capacidad y posibilidades de promoción, aunque con valoración positiva también por parte del personal de la AFEMCE.

Tras esta valoración de la plantilla y los datos aportados en el análisis cuantitativo se plantea como necesidad para este Plan de Igualdad un Protocolo de promoción interna conocido por la plantilla trabajadora.

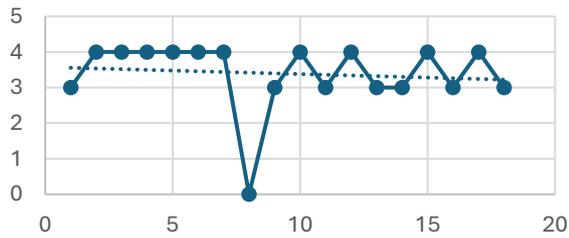


[Handwritten signatures]

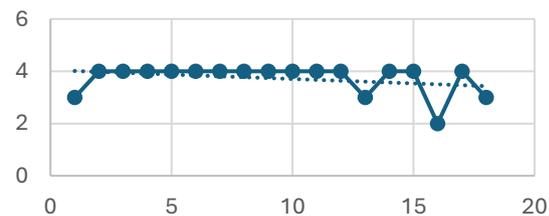
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres



Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

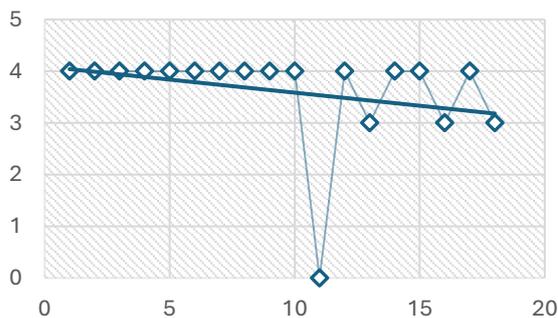


La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.



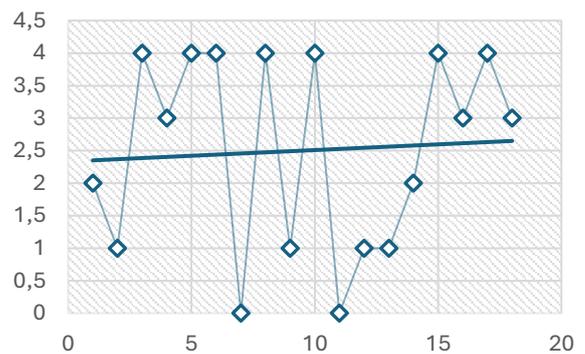
Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas

Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.

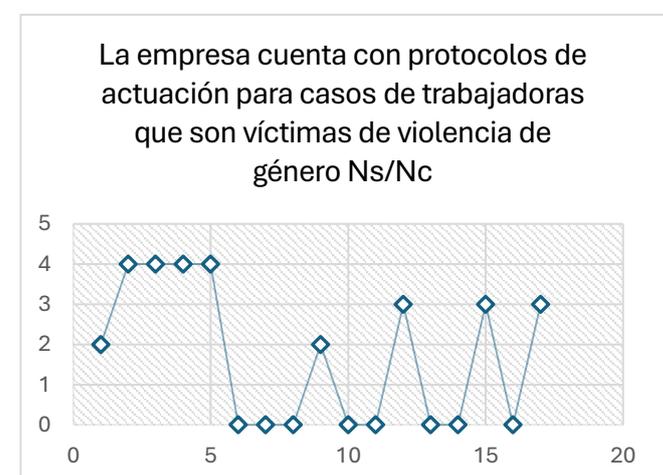
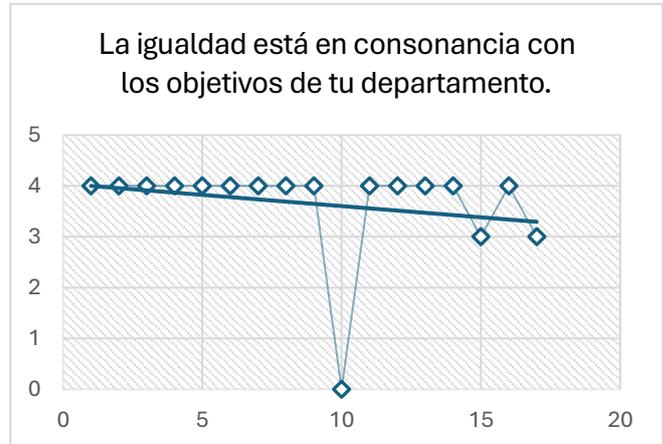
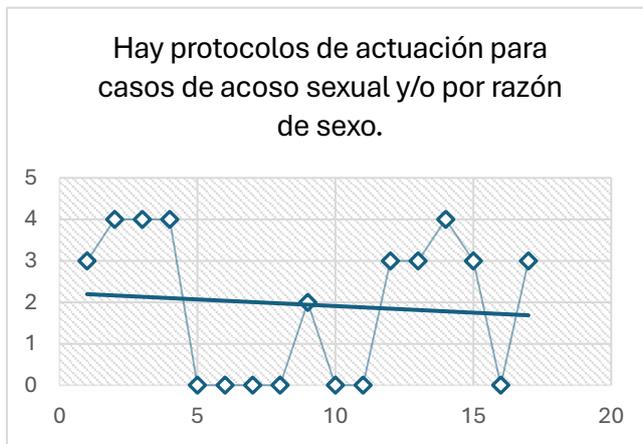
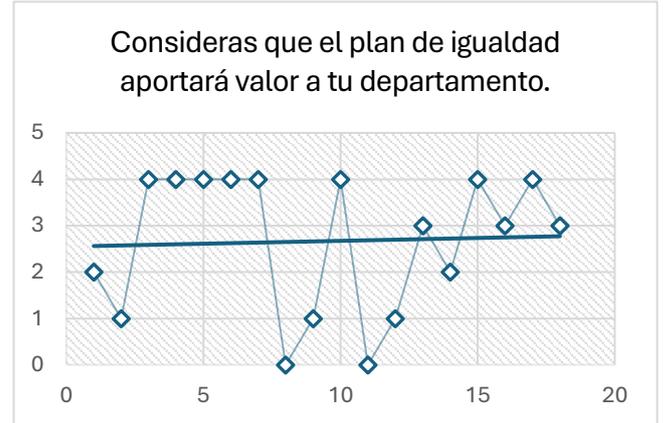


La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de

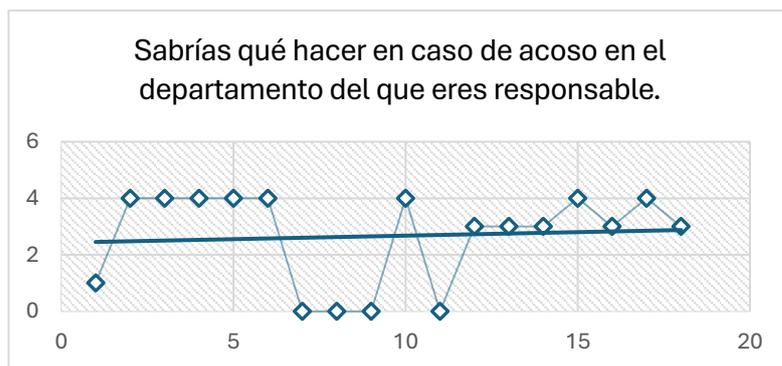
Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.



Handwritten signatures in blue ink.



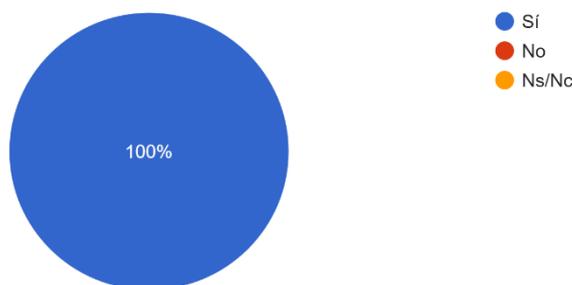
Handwritten signatures in blue ink.



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

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

14 respuestas



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

Para la reducción de las posibles desigualdades que se puedan generar o que puedan existir en relación a responsabilidades, retribución y carga de trabajo
A pesar de que en la empresa no existe discriminación por sexo y sí existe una igualdad real, siempre es necesario contar con documentos que acrediten esa situación.

Dar a conocer a todxs los trabajadorxs información relativa a derechos relativos al plan de igualdad

Porque me parece una buena iniciativa

Porque creo en el derecho de mujeres y hombres de obtener el mismo salario por el mismo trabajo y no tiene que condicionar el sexo de la persona. Igualdad en el acceso a los mismos puestos de trabajo

Para subsanar las pequeñas diferencias salariales que hoy en día todavía existen y dar ejemplo a otras entidades

Me parece necesario que quede reflejado por escrito

Porque así alcanzamos por igual un trato de igualdad de oportunidades

POTENCIAR Y CONSCIENCIA SOBRE EL TRATO DE IGUALDAD

Creo que es necesario en cualquier empresa.

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

Más información

1. Procesos de selección objetivo y neutral para hombres y mujeres
2. Promoción dentro de la empresa objetiva y neutral para mujeres y hombres
3. Acceso a la formación promocionada por la empresa de manera objetiva y neutral para mujeres y hombres

Denunciar comportamientos inadecuados y piropos.

Realizar más charlas de sensibilización

Apoyar y proteger a las personas acosadas

Mismo trato para todos y todas

Elaboración de protocolos necesarios y que la plantilla tenga información al respecto al darme cuenta que desconozco muchos aspectos como es la conciliación.

En mi empresa no hay desigualdad

Mismo salario en el mismo puesto de trabajo, más conciliación personal y laboral y más facilidad para acceder a puestos directivos

Nada que decir

No lo se

Romper el rol hombre fuerte mujer débil, no asociar tareas de la vida diaria con mujeres e impartir talleres por ambos sexos y fomentar las actividades deportivas en mujeres (equipos mixtos)

1. Asignar tareas de forma equitativa
2. Evitar los estereotipos
3. Sensibilización

TRATO DE FORMA IGUALITARIA, RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN Y AYUDA A CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y AUTOREALIZACIÓN PERSONAL

Apoyo, salario,

Cubrir con las mismas horas a tod@s los trabajadores

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

Formación

Redactar protocolos para fomentar la igualdad en esos ámbitos



Crear un comité de igualdad.

Elaborar un protocolo de conciliación de vida laboral y familiar.

Desarrollar políticas de comunicación no sexistas.

Formaciones

Crear comité de igualdad, mayor sensibilización e información a la plantilla de trabajadorxs,

En mi empresa no hay desigualdad

Charlas y cursos de sensibilización, actividades de convivencia y un plan empresarial de igualdad

Seguir con las medidas actuales y continuar con la formación

No lo se

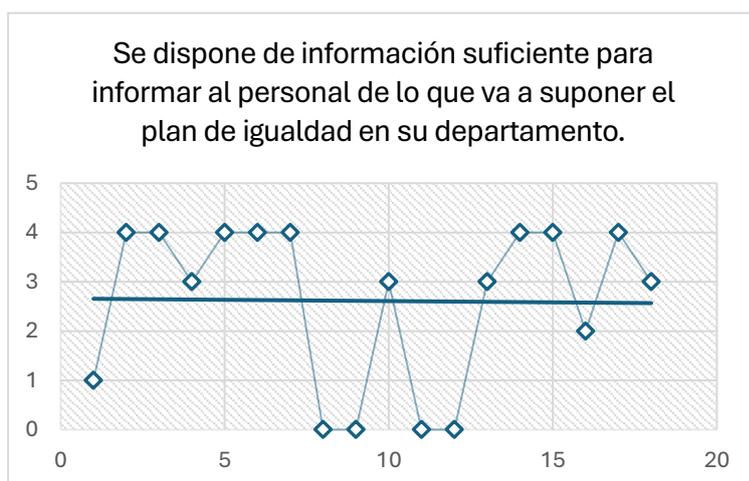
Favorecer el equilibrio de las actividades de forma mixta

1. Ayudar a ejercer nuestros derechos
2. Favorecer a la igualdad de oportunidades
3. Favorecer la cultura de la igualdad

RESOLVER LA NECESIDADES INDIVIDUALES DE CADA PERSONA

Formación, apoyo,

jornada completa de manera equitativa para tod@s

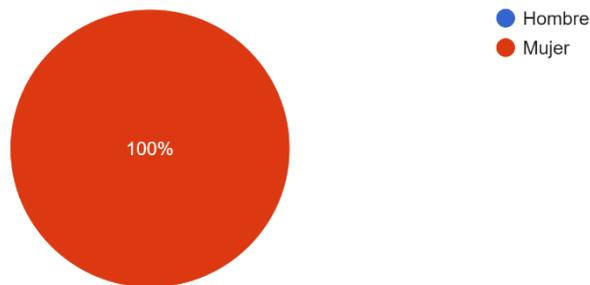


[Firmas manuscritas]

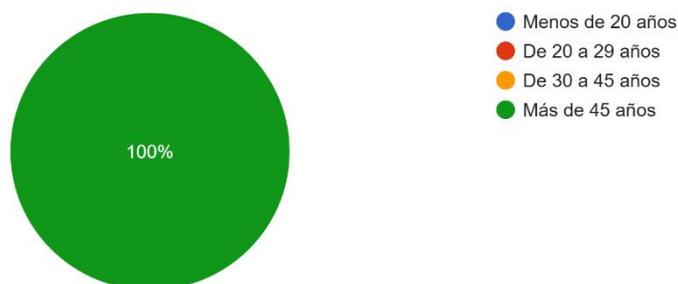
Encuestas a la Dirección

Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la entidad, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de las persona que ocupan puestos de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa feminizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades feminizadas.

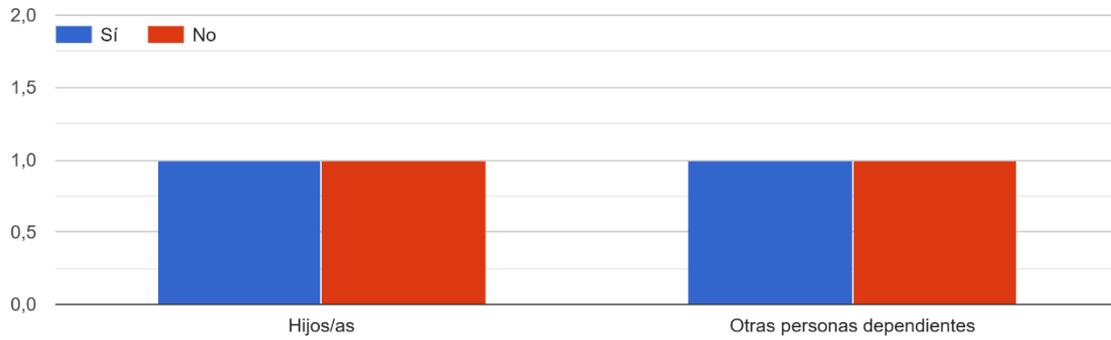
Sexo
2 respuestas



Edad
2 respuestas

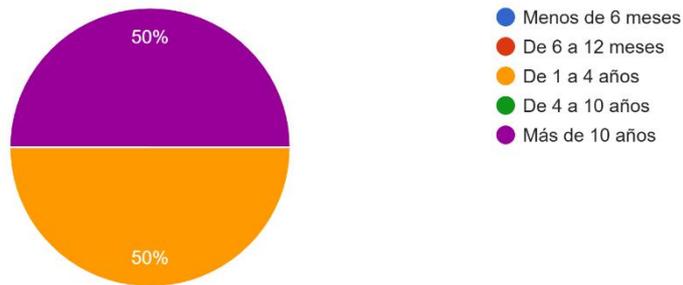


Responsabilidades de cuidados



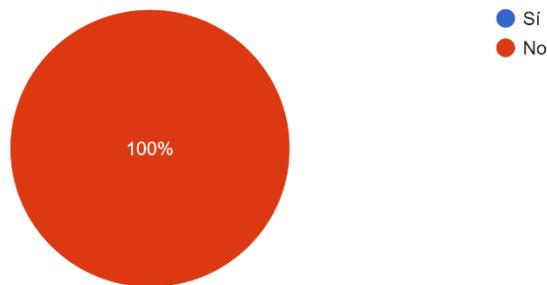
Antigüedad en la empresa

2 respuestas

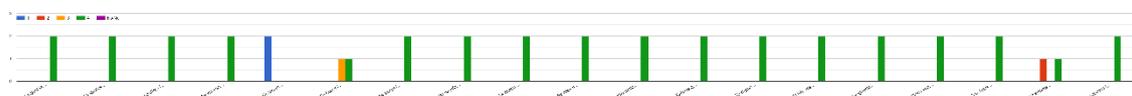


¿Formas parte de la RLT?*

2 respuestas



EN CADA RESPUESTA DE CUMPLEN ESTOS CRITERIOS:



[Handwritten signatures]

A continuación se presentan las conclusiones generales basadas en las respuestas obtenidas en el cuestionario de Igualdad dirigido a los cargos directivos de la entidad AFEMCE:

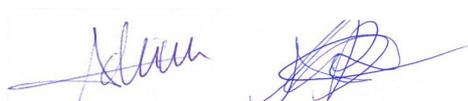
- **Percepción de la igualdad en la empresa:** Ambas personas encuestadas evaluaron de manera positiva el reconocimiento de la igualdad como principio básico (puntuación de 4 en una escala del 1 al 5) y señalaron que esta es compatible con la filosofía de la empresa. También destacan la sensibilidad y el compromiso de la dirección hacia la igualdad de trato y oportunidades.
- **Acceso igualitario a oportunidades:** La percepción general es que el departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres. Sin embargo, no hubo observaciones concretas sobre políticas específicas o prácticas destacadas.
- **Plan de igualdad:** Las respuestas muestran un alto consenso respecto a la necesidad de un plan de igualdad, con la percepción de que aportará valor tanto a la empresa como a los departamentos.
- **Violencia de género:** En relación con los protocolos para trabajadoras víctimas de violencia de género, hay una diferencia notable en las respuestas. Una persona calificó el cumplimiento con un 4, mientras que otra otorgó un 2, lo que podría indicar una falta de claridad o implementación efectiva.

Áreas de mejora identificadas

- **Protocolos de violencia de género:** La discrepancia en las respuestas sugiere la necesidad de revisar y comunicar de manera más efectiva los protocolos para la atención de trabajadoras víctimas de violencia de género.
- **Necesidades y deficiencias:** No se identificaron observaciones específicas sobre deficiencias o necesidades, lo que podría indicar una falta de reflexión sobre estos aspectos o una necesidad de profundizar en el diagnóstico.
- **Observaciones generales:** No hubo comentarios adicionales que ampliaran o aclararan las respuestas, lo que limita la posibilidad de interpretar necesidades más detalladas.

Recomendaciones

1. **Evaluación detallada de medidas actuales:** Revisar los protocolos existentes para la violencia de género, asegurando que sean claros, accesibles y conocidos por toda la plantilla.



2. **Identificación de necesidades:** Implementar sesiones de trabajo colaborativo para identificar de manera más precisa las necesidades y deficiencias que obstaculizan la igualdad.
3. **Capacitación de la dirección:** Reforzar la formación de la dirección en igualdad y violencia de género para asegurar que exista un conocimiento uniforme y profundo.



Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de selección y contratación en la entidad se inicia principalmente por la necesidad de sustituciones, bajas médicas, maternales o permisos de cuidado, entre otras razones.

El proceso de reclutamiento utiliza portales de empleo y la propia página web o redes sociales de la organización. La formación de las personas responsables de selección de personal no incluye formación básica en igualdad.

No existe un Protocolo de Selección con Perspectiva de Género.

Las personas del proceso de gestión de personas no tienen formación en RRHH y formación básica en igualdad.

Para la selección de personal el proceso de selección y la estrategia depende del puesto que se necesita cubrir y la urgencia de cubrir el puesto.

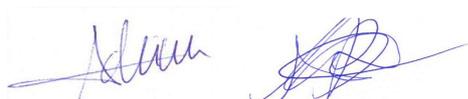
Área de CLASIFICACIÓN

La clasificación profesional se realiza conforme a la titulación y el puesto desempeñado, en alineación con el convenio colectivo aplicable.

En el registro retributivo y con mención en la auditoría se ha detectado alguna desviación en este aspecto.

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

Para la Valoración de puestos se ha empleado el organigrama del centro, el convenio y las fichas descriptivas de puesto de la entidad, en las que se detecta una necesidad importante de actualización y coordinación con el resto de los documentos existentes.



Igualdad en clasificación profesional: No se observan barreras para la clasificación por género. Sin embargo, sería útil analizar si hay agrupaciones profesionales con una mayor concentración de hombres o mujeres, lo que ha indicado en la valoración de puestos realizada una posible segregación horizontal.

Área de FORMACIÓN

Según la información aportada por la entidad, en la entidad no existe un **plan de formación anual**.

Respecto al horario de las formaciones, la entidad nos informa las realizan dentro del horario laboral siempre que es posible, aunque le presenta dificultades por la necesidad de atención de sus personas usuarias en las horas laborales de la plantilla.

En cuanto a permisos para realizar exámenes si se han dado los permisos para exámenes oficiales solicitados por los trabajadores.

No se hayan registros ni estadísticas de formaciones facilitadas a la plantilla, ni se analiza el acceso a formación por género.

Igualdad en acceso a la formación: No se especifica si el acceso a la formación es igualitario para hombres y mujeres, por lo que sería relevante realizar un análisis detallado de la participación en los cursos por género.

Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

No existe un protocolo formal para la promoción interna, lo que podría afectar la transparencia del proceso. En las últimas promociones registradas, los ascensos se han dado por Cambio de categoría decidido por la empresa y promoción salarial.

Las promociones analizadas se han dado en el año 2023 por dos hombres y 1 mujer.



Área de **CONDICIONES DE TRABAJO**

La **jornada laboral** varía según el tipo de servicio, oscilando entre 37 y 40 horas semanales, y no se utiliza la modalidad de teletrabajo.

No existe Política de desconexión digital, aunque preguntada a la plantilla de AFEMCE, indican que se respeta la desconexión digital y derechos digitales de trabajadores y trabajadoras. Las comunicaciones con la plantilla las realizan por correo electrónico o tablón de anuncios/circulares

En el año 2023 analizado no se han registrado ausencias no justificadas por parte de ningún trabajadora ni trabajadora.

Según la información aportada por la entidad la modalidad de **Teletrabajo** no se emplea en la entidad y por tanto, no cuentan con una política de teletrabajo.

La entidad nos informa que los **turnos de trabajo** varían en cada puesto y así se hace constar en la ficha descriptiva de cada puesto de trabajo. El horario se encuentra condicionado básicamente al horario de apertura del centro y al tipo de funciones a desempeñar.

Según la información aportada, toda la plantilla de la entidad realiza el mismo número de **horas de trabajo**, independientemente del servicio y el puesto que ocupe. Los **descansos**, con normalidad podrán hacerse los sábados y domingos.

El abono del **salario** se realiza entre los días 1 y 5 de cada mes.

Para **estudios de tiempo y control de trabajo** la entidad cuenta con sistemas de indicadores procedentes de los procesos.

Área de **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

No consta el uso de medidas de conciliación en el análisis cuantitativo, con los datos facilitados por la entidad.

No existen políticas para promover e incentivar el uso de permisos.



No disponemos de información por parte de la plantilla para saber si la entidad dispone de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación tanto legales como los establecidos por la entidad.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Los puestos de mayor responsabilidad de AFEMCE han sido analizados en la valoración de puestos y en el análisis por puestos de trabajo. Como órgano rector de todos ellos, al ser AFEMCE una asociación, se encuentra la Junta Directiva, cabeza visible que no consta como plantilla trabajadora.

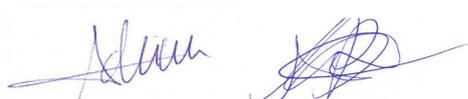
De esta Junta Directiva, detectamos su porcentaje levemente masculinizado, en el que los puestos de mayor responsabilidad en la Junta son hombres. Encontrando las mujeres existentes tan solo en las vocalías.

JUNTA DIRECTIVA		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
5	4	9

Pero al comprobar la segregación de puestos por género, se haya la masculinización de la Junta Directiva

En un análisis por sexos, encontramos que también se produce segregación vertical, al estar ocupado el puesto de mayor responsabilidad en la entidad por un hombre, el presidente.

No obstante, aunque hay mujeres en la plantilla que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la misma, no debemos olvidar, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad, el de los cuidados y atención a las personas, muy feminizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral, donde se concentran más mujeres.



Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad no aporta para este diagnóstico un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, aunque reconocen disponer de un Protocolo realizado por su empresa gestora de Prevención de Riesgos Laborales. No se han registrado casos, lo cual refleja una buena gestión preventiva.

De existir Protocolo para la prevención del acoso, y si este es anterior a la Ley 10/22, dicho protocolo deberá actualizar conforme a la normativa, a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Debe introducir además novedades relativas a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

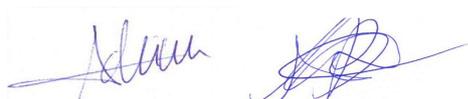
“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

En el protocolo tiene que especificar la existencia de una comisión instructora y de investigación para los casos de acoso, como vía rápida, interna y confidencial de resolución y reacción frente a conductas de acoso sexual. La víctima ha de conocer a qué persona o personas se ha de dirigir para trasladar los hechos acontecidos y que serán los primeros en conocer del asunto, los cuales deberán concretarse en un documento al efecto. Además, las personas integrantes del comité y encargadas de la



instrucción e investigación, que deben ser tres o como máximo cinco en caso necesario, entre las cuales debe encontrarse el responsable de la empresa o de recursos humanos, el representante de los trabajadores en su caso, un técnico/a de igualdad y/o un técnico/a de prevención de riesgos. Estas personas deben tener una formación mínima en la materia para llevar la misma con las mayores garantías de acierto, que permita llevar a cabo una instrucción con las mayores garantías respecto a las medidas cautelares a adoptar y los términos de la resolución a alcanzar para erradicar una eventual conducta de acoso y en todo caso preservando la confidencialidad.

Del mismo modo, el protocolo deberá difundirse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad para que sea accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias de la entidad.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad no aporta para este diagnóstico que exista un protocolo de actuación en casos de violencia de género.

La entidad no muestra en sus RRSS y página Web, ninguna publicación en la que se conmemoren eventos anuales para sensibilizar a la plantilla y/o público de influencia de la entidad. No hay mención al 8M, 25 N, etc.

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

Tras revisar la página web y las redes sociales de AFEMCE, se observa un esfuerzo notable por emplear un lenguaje inclusivo y no sexista en su comunicación. AFEMCE muestra una práctica comunicativa alineada con los principios de igualdad e inclusión.

A continuación, se detallan los hallazgos:

Página Web: <https://www.afemce.com/>

- **Uso de lenguaje inclusivo:** En la sección de servicios, se emplean términos neutros como "Servicio de atención y asesoramiento", "Servicio de voluntariado" y "Programa de acompañamiento integral", evitando así referencias de género específicas.



- **Visibilización de ambos géneros:** En el apartado "No estás sol@", se utiliza la arroba para incluir tanto al género masculino como al femenino, lo que demuestra una intención de inclusión.

Redes Sociales:

FACEBOOK: <https://www.facebook.com/femcecieza/>

- **Facebook:** Las publicaciones en [Facebook](#) muestran un lenguaje inclusivo, utilizando términos como "personas" en lugar de "hombres" o "mujeres" para referirse a colectivos, y evitando estereotipos de género en las imágenes compartidas.

INSTAGRAM: <https://www.instagram.com/smciezaafemce/>

- **Instagram:** En [Instagram](#), se observa una representación equilibrada de géneros en las fotografías y un uso cuidadoso del lenguaje para no perpetuar roles tradicionales de género.

TWITTER: <https://x.com/SMCIEZA>

- **Twitter:** La cuenta de [Twitter](#) mantiene una comunicación que evita el uso de lenguaje sexista, empleando fórmulas neutras y asegurando la representación de ambos géneros en sus mensajes.

Aunque AFEMCE demuestra un compromiso con la igualdad y la inclusión en su comunicación, se sugiere considerar las siguientes recomendaciones para fortalecer aún más su enfoque:

1. **Evitar el uso de la arroba (@):** Aunque comúnmente utilizada, la arroba no es reconocida por las normas gramaticales y puede dificultar la lectura para personas con discapacidades visuales o cognitivas. Se recomienda utilizar alternativas como el desdoblamiento ("todos y todas") o términos neutros ("personas", "equipo").
2. **Formación continua:** Implementar talleres o sesiones de formación para el personal encargado de la comunicación, con el fin de actualizar y profundizar en prácticas de lenguaje inclusivo y no sexista.
3. **Revisión periódica de contenidos:** Establecer un protocolo de revisión regular de los contenidos publicados en la web y redes sociales para asegurar la coherencia y actualización en el uso de lenguaje inclusivo.



Área de SALUD LABORAL

La entidad no aporta evidencias para este apartado, pero trasladan que se cumplen los requisitos legales en cuanto a salud laboral, incluyendo adaptaciones para el embarazo y la lactancia. Se tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato.

Las evaluaciones de riesgos tienen en cuenta la perspectiva de género, lo que es positivo para garantizar la seguridad de las trabajadoras.



5. Conclusiones del diagnóstico

El informe de igualdad para la AFEMCE proporciona una evaluación exhaustiva sobre la situación de la empresa en términos de igualdad de género. Aquí se destacan algunas conclusiones clave:

Feminización de la Plantilla y Segregación Horizontal

La plantilla de AFEMCE muestra una clara feminización con un 84% de mujeres frente a un 16% de hombres. Esta distribución refleja una segregación horizontal típica de sectores relacionados con el cuidado y la atención a personas, como es el caso de AFEMCE, que opera en el ámbito de la salud mental y los servicios sociales. Los datos evidencian una concentración femenina en categorías como auxiliares y educadoras, mientras que los hombres son más comunes en áreas administrativas o técnicas.

Esta situación no es única en AFEMCE, sino que sigue las tendencias generales del mercado laboral en sectores como los servicios sociales, donde las mujeres son predominantemente empleadas. Sin embargo, esto refuerza los estereotipos de género que vinculan a las mujeres con roles de cuidado y atención, limitando su acceso a otras áreas del mercado laboral.

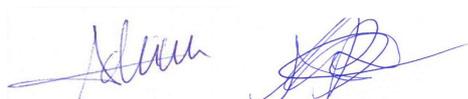
Brecha Salarial

Aunque AFEMCE sigue los convenios colectivos de su sector, los análisis muestran la presencia de una brecha salarial significativa en algunas categorías profesionales, como psicólogos/as y educadores/as. Por ejemplo, en la categoría de psicólogos, las mujeres ganan un 30% menos que los hombres, y en los educadores, la diferencia es de aproximadamente un 17% en detrimento de las mujeres. Estas diferencias a pesar de no deberse a género mediante justificación aportada por la entidad en el proceso de la auditoria son preocupantes, dado que el principio de igualdad retributiva es un derecho legal y fundamental.

Las diferencias salariales pueden deberse a diversos factores, pero es esencial seguir auditando estos aspectos para corregir cualquier posible discriminación basada en el género.

Acceso a la Formación y Promoción Profesional

La formación en AFEMCE es accesible para todos los empleados, y no se han identificado diferencias significativas en el acceso de hombres y mujeres a los cursos



de formación. Sin embargo, la falta de un protocolo formal para la promoción interna puede estar afectando la transparencia y equidad en las oportunidades de avance profesional, especialmente para las mujeres.

Conciliación y Corresponsabilidad

AFEMCE dispone de medidas de conciliación como la flexibilidad horaria o el día libre adicional de vacaciones, pero estas son utilizadas mayoritariamente por las mujeres. Esto sugiere que sigue existiendo una carga desproporcionada en las responsabilidades familiares para las mujeres, reflejando roles tradicionales de género que afectan a su desarrollo profesional.

Esta tendencia está relacionada con la escasa participación de los hombres en las medidas de conciliación, lo que refuerza la idea de que las mujeres deben asumir la mayoría de las responsabilidades domésticas y familiares. Para lograr una verdadera corresponsabilidad, es necesario fomentar que los hombres también utilicen estas medidas y eliminar el estigma que rodea su uso.

Participación en encuestas y percepciones:

La baja participación en las encuestas internas, especialmente entre las mujeres, resalta una falta de implicación en el proceso de evaluación de la igualdad. Sin embargo, quienes participaron manifestaron una percepción positiva sobre la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Comunicación Inclusiva

En el ámbito de la comunicación inclusiva, AFEMCE ha avanzado en el uso de un lenguaje que evita estereotipos de género y promueve la igualdad. En la mayoría de las plataformas y comunicaciones, se observa un esfuerzo por emplear términos que no perpetúan roles de género tradicionales. Sin embargo, se recomienda una revisión periódica de todos los documentos y mensajes institucionales para asegurar que se mantenga este enfoque inclusivo en todos los canales de comunicación, tanto internos como externos.

El uso constante de un lenguaje inclusivo no solo en las comunicaciones oficiales, sino también en las interacciones cotidianas, ayuda a fortalecer una cultura de respeto e igualdad dentro de la organización. Para ello, sería conveniente seguir promoviendo formación en comunicación no sexista para todo el personal, lo que contribuiría a evitar cualquier sesgo involuntario en los mensajes de la entidad.



Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

AFEMCE cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, lo que es un paso fundamental para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Hasta la fecha, no se han registrado casos de acoso, lo que indica una gestión eficaz de esta cuestión. Sin embargo, es importante asegurar que toda la plantilla trabajadora conozca el protocolo, sus derechos y las vías de denuncia disponibles.

La prevención del acoso debe ir acompañada de formación y sensibilización continua, no solo para los responsables de Recursos Humanos, sino para todo el personal, para que todos entiendan las conductas que constituyen acoso y cómo actuar ante ellas. Además, se sugiere reforzar la difusión activa del protocolo, asegurando su accesibilidad y comprensión por parte de todo el equipo, especialmente para las nuevas incorporaciones o aquellas personas que asumen roles de supervisión.

Violencia de Género

AFEMCE ha implementado un protocolo para apoyar a trabajadoras víctimas de violencia de género, lo cual es una medida positiva y necesaria en cualquier organización. Sin embargo, sería recomendable ampliar estas medidas, ofreciendo un **apoyo más integral**, que incluya asesoramiento psicológico y jurídico, y aumentando la sensibilización sobre el tema entre todo el personal.

Estas conclusiones destacan las áreas de mejora clave en términos de igualdad de género en AFEMCE, y proporcionan una base sólida para el diseño de un plan de acción efectivo. Las áreas que requieren especial atención incluyen la brecha salarial, la promoción profesional, y la conciliación, asegurando que todos los empleados, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y progreso en la organización.



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

Estas propuestas de actuación están diseñadas para abordar de manera integral los problemas detectados en la AFEMCE, promoviendo un entorno laboral más equitativo y justo para todos los empleados.

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<p>a) Proceso estandarizado: No existe un protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación que evite perpetrar la segregación horizontal y asegure métodos de selección inclusivos.</p> <p>b) Falta de formación en igualdad: El personal encargado de la selección no cuenta con suficiente formación específica en igualdad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en Igualdad: Ofrecer formación obligatoria en igualdad de género para todo el personal de recursos humanos y selección. • Estandarización de Procesos: Desarrollar guía y criterios claros y objetivos para la selección de personal, asegurando que se basen en méritos y competencias. Elaborar un protocolo, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>a) Concentración de mujeres en puestos administrativos y de cuidado.</p> <p>b) Asegurar la equidad en la clasificación: Aunque la clasificación se realiza según el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación de hombres en roles administrativos y de cuidado, y mujeres en roles técnicos mediante campañas internas de sensibilización y revisiones periódicas de distribución de funciones.

	<p>convenio colectivo, se debe evaluar si existen sesgos de género en la distribución de las categorías profesionales, especialmente en áreas tradicionalmente feminizadas como el cuidado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de Categorizaciones y organigrama: Actualizar y revisar las descripciones de puestos para garantizar que reflejen equidad y usen un lenguaje inclusivo. Así como para eliminar cualquier sesgo de género.
<p>FORMACIÓN</p>	<p>a) Igualdad de acceso a la formación: Aunque no se han detectado diferencias significativas en el acceso a la formación, es importante que la participación en los programas formativos esté equitativamente distribuida entre hombres y mujeres y que no perpetue el menor acceso de mujeres a formaciones técnicas especializadas.</p> <p>b) Comisión de Igualdad: Las personas que van a realizar el seguimiento del I Plan de Igualdad, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 20 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Formación en Igualdad: Implementar un programa de formación obligatorio sobre igualdad de género para todo el personal. Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias. • Acceso Igualitario a la Formación: Asegurar que todas las formaciones sean accesibles en horarios que permitan la participación de todos los empleados, independientemente de sus responsabilidades familiares o laborales. • Formación a la Comisión de Igualdad: Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I Plan de Igualdad.

<p>PROMOCIÓN</p>	<p>1. Carencia de un protocolo formal de promoción interna: La falta de un sistema formalizado puede generar sesgos. Es crucial diseñar un protocolo transparente y basado en el mérito para asegurar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de progreso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estandarización de Procesos: Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género. Protocolo formal de promoción interna basado en méritos y competencias, con criterios transparentes.
<p>RETRIBUCIONES</p>	<p>a) Revisión de los complementos salariales: Aunque los complementos salariales están establecidos por convenio, se observan diferencias en su distribución. Se debe realizar una revisión exhaustiva de los criterios aplicados para garantizar que estos complementos se otorgan de manera equitativa y no favorezcan, directa o indirectamente, a un género sobre otro.</p> <p>b) Diferencias significativas en complementos salariales sin criterios claros de asignación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva : • Registro Retributivo mediante la herramienta publicada por el Ministerio de Igualdad. Análisis retributivo actualizado, revisión constante. • Realizar una revisión exhaustiva de los complementos salariales y otros beneficios (bonificaciones, pagas extras) para asegurar que se asignan equitativamente entre hombres y mujeres.
<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>a) Evaluación de la equidad en la distribución de jornadas y turnos: Asegurar que la asignación de turnos y tipos de jornada no esté afectada por estereotipos de género. Se requiere un análisis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de Información: Realizar campañas de información interna para promover el conocimiento y uso de las medidas de conciliación.

detallado de cómo se distribuyen estas jornadas para evitar cargas desiguales.

b) **Guía de medidas de conciliación:** Creación de una guía propia de las medidas de conciliación disponibles.

2. Fomentar la corresponsabilidad: Los hombres hacen un uso limitado de las medidas de conciliación. Es necesario promover la corresponsabilidad en el uso de permisos familiares y medidas de flexibilidad, para evitar que la carga de cuidados recaiga principalmente en las mujeres

3. Desconocimiento de las medidas de conciliación: La plantilla puede no estar al tanto de las medidas de conciliación disponibles, lo que limita su uso. Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación propia.

- **Fomento de Permisos Parentales:** Incentivar el uso de permisos parentales entre los hombres, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado familiar.
- **Estudio de necesidades a la plantilla:** Realización de un estudio bienal a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.
- **Vía de comunicación y propuestas:** Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
- **Guía o catálogo de medidas de conciliación propia.** Elaborar una guía práctica con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.



COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

- a) **Revisión constante del lenguaje utilizado:** Asegurar que todas las comunicaciones, tanto internas como externas, siguen las pautas de lenguaje inclusivo, evitando cualquier tipo de lenguaje sexista o excluyente.
- b) **Revisión y difusión del proceso estandarizado**
La entidad no cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos y comunicación verbal con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Sería conveniente revisar la guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.

- **Revisión de la Comunicación escrita y verbal:** Revisar y actualizar todos los materiales de comunicación para asegurar que utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista. Es necesario que la entidad revise si la documentación y el lenguaje que utiliza a nivel interno y externo cumple con un lenguaje no sexista
- **Proceso estandarizado:** Elaborar y facilitar a toda la plantilla la guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- a) **Protocolo desactualizado:** El protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo necesita ser revisado y actualizado.
- b) **Falta de sensibilización:** No existe suficiente sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.
- c) **Falta de formación a la comisión Instructora.** Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.

- **Actualización del Protocolo:** Revisar y actualizar el protocolo de prevención del acoso para cumplir con las normativas actuales.
- **Talleres de Sensibilización:** Realizar talleres regulares para sensibilizar a todo el personal sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- **Formación a la comisión instructora:** Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.

**APOYO A LAS
TRABAJADORAS VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

- a) **Fortalecer las campañas de apoyo:** Si bien AFEMCE cuenta con actuaciones de sensibilización en violencia de género, se recomienda ampliar la difusión y el espectro de las mismas.
- b) **Formación en sensibilización sobre violencia de género:** Desarrollar talleres y actividades de sensibilización para todo el personal, de forma que se normalice la conversación sobre este tema y se apoye activamente a las víctimas.

- **Elaboración de una Guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social** reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
- **Difundir los derechos de las víctimas** de la forma más efectiva.
- **Reforzar campañas de Violencia de género** en el terreno de la salud mental.

SALUD LABORAL

- a) **Revisión de los riesgos laborales desde una perspectiva de género:** Asegurar que la evaluación de riesgos laborales tenga en cuenta las diferencias de género, como riesgos específicos para mujeres embarazadas o en período de lactancia.

- **Políticas de Salud con Perspectiva de Género:** Dado que nos encontramos ante una plantilla altamente feminizada, implementar políticas de salud laboral que incluyan consideraciones específicas para las mujeres, como la gestión del estrés, Conflicto familia-trabajo/La doble presencia, etc..
- **Evaluaciones Psicosociales:** Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales con un enfoque de género y tomar medidas preventivas para reducir el estrés y el agotamiento.



1. Justificación Jurídica:

I Plan de Igualdad AFEMCE

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

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Región de Murcia, como Comunidad Autónoma ha trabajado por la trasposición de la normativa estatal en materia de igualdad (Ley de Igualdad) a su contexto territorial, ha fortalecido su labor con la publicación de la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, esta ley implica a todas las Administraciones Públicas y expresa el compromiso de la Administración Regional y Local de elaborar Planes de Igualdad y crear Agencias de Igualdad en todos los Ayuntamientos que coordinen las acciones locales con las regionales. Asimismo, la Ley insta a las empresas privadas a velar por la ejecución de medidas que permitan la conciliación. Su artículo 45 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en este ámbito

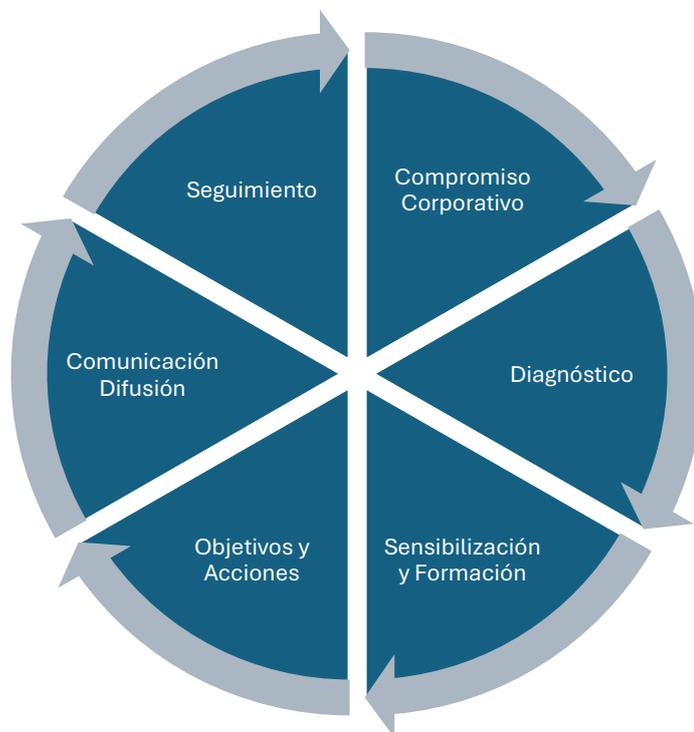


La gestión empresarial basada en la igualdad de oportunidades está orientada a crear un entorno que mejore la eficacia propiciando la coincidencia de los objetivos personales con los empresariales.

Con carácter previo a la presentación de este Plan de Igualdad se elabora un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

El proceso para seguir para la realización de un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de AFEMCE ASOCIACIÓN SALUD MENTAL CIEZA Y COMARCA, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

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



Para la elaboración de este I Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

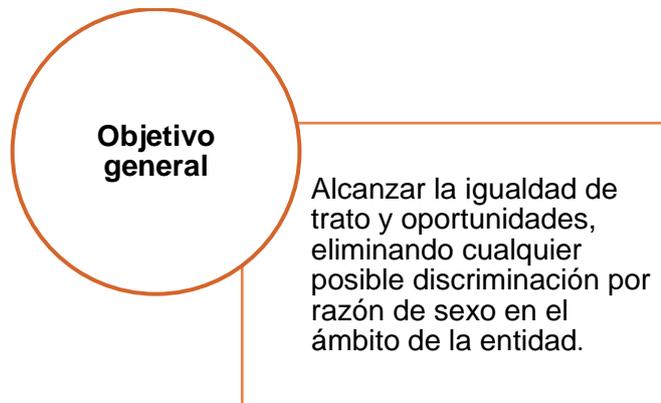
Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.



8. *Objetivos Generales Y Específicos Del Plan De Igualdad*

En cuanto a los objetivos perseguidos con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AFEMCE ASOCIACIÓN SALUD MENTAL CIEZA Y COMARCA, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:



En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

ÁREA DE MEJORA

Objetivos específicos

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<u>Objetivo Específico:</u> Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<u>Objetivo Específico:</u> Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.
FORMACIÓN	<u>Objetivo Específico:</u> Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que conforman la entidad, en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.
RESTRIBUCIONES	<u>Objetivo Específico:</u> Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<u>Objetivo Específico:</u> Realizar una adaptación de las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad y proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	<u>Objetivo Específico:</u> Realizar formación en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<i>Área de mejora -></i> <u>Objetivo Específico:</u> Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la elaboración y publicitación de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.
APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<i>Área de mejora -></i> <u>Objetivo Específico:</u> Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar un protocolo de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.
SALUD LABORAL	<i>Área de mejora -></i> <u>Objetivo Específico:</u> Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

9. Medidas Del Plan De Igualdad

Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-. Proceso de selección y contratación.	Programa de formación y sensibilización en Procesos de Selección con perspectiva de género al personal que realiza la selección y contratación.	A1
	Elaborar un protocolo para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.	A2
2-.Clasificación profesional.	Revisión de Categorizaciones y organigrama	A3
3-. Formación	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias. Integrada en el Plan de Formación de la Empresa como una materia más.	A4
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO y que estén al frente de procesos de Selección y equipo técnico.	A5
	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación.	A6

<p>4. Promoción</p>	<p>Estandarización del proceso de formación con la creación de un protocolo claro y transparente, que sea difundido a la plantilla trabajadora.</p>	<p>A7</p>
<p>5. Retribuciones</p>	<p>Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión exhaustiva de complementos saalriales revisión constante del resgirto retributivo.</p>	<p>A8</p>
<p>6-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Estudio a la plantilla para averiguar e incorporar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de sondeo o reuniones.</p>	<p>A9</p>
	<p>Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.</p>	<p>A10</p>
	<p>Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</p>	<p>A11</p>

	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A12
7-. Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar y facilitar a todos los departamentos una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.	A13
	Revisión de toda la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y medios digitales para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A14
	Realizar formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A15
8-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Actualización del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar las nuevas conductas discriminatorias referidas a la libertad sexual.	A16

	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A17
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso actualizado a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A18
9-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A19
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A20
10-. Salud laboral	Aplicación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales de salud laboral de la entidad.	A21

9.1. Cronograma

CRONOGRAMA	N.º Acción	2025	2026	2027	2028	2029
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1		2026	2027		
	A2 - 1.2		2026	2027	2028	
2. Clasificación profesional	A3 - 2.1		2026	2027		
3. Formación	A4 - 3.1	ACCIÓN PERMANENTE				
	A5 - 3.2	2025	2026			
	A6 - 3.3	2025	2026	2027	2028	
4. Promoción	A7- 4.1	ACCIÓN PERMANENTE				
5. Retribuciones	A8 - 4.1	ACCIÓN PERMANENTE				
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A9 - 5.1	ACCIÓN PERMANENTE				
	A10 - 5.2		2026	2027		
	A11 - 5.3			2027	2028	2029
	A12 - 5.4	ACCIÓN PERMANENTE				
7. Comunicación inclusiva y no sexista	A13 - 6.1		2026			
	A14 - 6.2			2027	2028	
	A15 - 6.3		2026	2027	2028	
8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A16 - 7.1	2025	2026			
	A17 - 7.2		2026	2027		
	A18 - 7.3	ACCIÓN PERMANENTE				
9. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A19 - 8.1			2027		
	A20 - 8.2			2027		
10. Salud laboral	A21 - 9.1				2028	2029
Informe de Evaluación Intermedia				2027		
Informe de Evaluación Final						2029

9.2. Fichas por cada acción: Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.1
<i>Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.</i>	Programa de formación continua al equipo de trabajo relacionado con la Gestión de personas.
Descripción de la medida	
<p>Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal y gestión de personas. El programa se implementará mediante sesiones periódicas, con modalidad presencial y/o en línea para facilitar la participación de todo el personal. Se complementará con materiales formativos y guías prácticas de aplicación diaria. Las sesiones podrán ser facilitadas por formación externa o interna. La acción propone dotar al equipo de trabajo responsable de la gestión de personas (especialmente los departamentos de Recursos Humanos, liderazgo y supervisión) de los conocimientos y herramientas necesarios para promover un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación. Esto incluye asegurar que las prácticas de selección, evaluación, promoción y retribución se realicen bajo principios de igualdad de género y no discriminación.</p>	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • % de asistencia a las formaciones. • Nivel de satisfacción del personal (valoración en encuestas ≥ 4 sobre 5). • % de mejora en conocimientos sobre igualdad (medido en pruebas anuales). • Nº de acciones de mejora identificadas y aplicadas tras cada evaluación anual. • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Humanos: Formador/a especializado/a en igualdad y gestión de personas; equipo de RRHH para coordinación y logística.</p> <p>Materiales: Aula de formación o plataforma en línea; materiales didácticos (guías y presentaciones).</p> <p>Económicos: Honorarios de formador/a; licencia de plataforma en línea (si aplica); coste de materiales y tiempo laboral dedicado</p> <p>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Dpto. RRHH.</p>	
Plazos de ejecución	
Acción 2026-2027	

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A2)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.2
<i>Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.</i>	Elaborar un protocolo para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.
Descripción de la medida	
<p>Crear un protocolo que estandarice los procesos de selección y contratación, garantizando criterios objetivos y no discriminatorios, promoviendo la igualdad de género en todas las fases del proceso. Desarrollo de un protocolo que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criterios de selección basados en méritos y competencias, sin sesgo de género. • Revisión de anuncios y lenguaje inclusivo. • Herramientas de evaluación equitativas y pautas para asegurar un proceso objetivo. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • % de procesos de selección realizados con el protocolo. • Satisfacción de candidatas/as respecto a la equidad del proceso. • Reducción de la brecha de género en nuevas contrataciones. • Nº de acciones de mejora identificadas y aplicadas tras cada evaluación anual. • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Humanos: Equipo de RRHH y asesor/a en igualdad de género. Materiales: Guías y plantillas para el proceso de selección. Económicos: Coste de desarrollo del protocolo y formación en su aplicación. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Dpto. RRHH.</p>	
Plazos de ejecución	
Acción 2026-2027	

Área de actuación: Clasificación profesional (A3)	
Objetivo Específico 1	Medida 2.1
<i>Asegurar una clasificación profesional equitativa, basada en competencias y responsabilidades.</i>	Revisión de Categorizaciones y organigrama. Auditoría interna para evaluar la clasificación entre hombres y mujeres y erradicar cualquier sesgo de género.
Descripción de la medida	
<p>Realizar una auditoría interna que evalúe la clasificación profesional de hombres y mujeres dentro de la organización, identificando y corrigiendo posibles sesgos de género para asegurar una estructura justa y equitativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión exhaustiva de la clasificación de puestos de trabajo para detectar diferencias de género en categorías, niveles y funciones. • Análisis de los criterios de clasificación para garantizar que estén basados en competencias y responsabilidades, sin influencia de sesgos de género. • Elaboración de un informe de resultados que incluya propuestas de mejora para eliminar cualquier discriminación en la clasificación. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • % de puestos revisados y ajustados para lograr equidad. • Diferencia de clasificación y nivel entre géneros antes y después de la auditoría. • Número de recomendaciones de mejora implementadas para eliminar el sesgo de género. • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Humanos: Equipo de RRHH, especialistas en igualdad y consultores/as en auditoría laboral. Materiales: Herramientas de análisis y bases de datos de clasificación. Económicos: Coste de la auditoría y de las acciones de ajuste recomendadas. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Dpto. de administración y RRHH.</p>	
Plazos de ejecución	
Acción 2026-2027	

Área de actuación: Formación (A4)	
Objetivo Específico	Medida 3.1
<i>Fomentar la igualdad en el acceso a la formación profesional.</i>	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias. Integrada en el Plan de Formación de la Empresa como una materia más.
Descripción de la medida	
<p>Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de necesidades: Identificar qué necesita aprender cada empleado. • Plan de formación flexible: Crear un plan de estudios variado y con horarios que se adapten a toda la plantilla. • Creación de una comisión de formación: Conformar un grupo de trabajo mixto para diseñar, implementar y evaluar el plan de formación, asegurando la representación de diferentes áreas y niveles jerárquicos. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • % Participación: Porcentaje de personas que participan en las acciones formativas. • Satisfacción: Nivel de satisfacción con la oferta formativa. • Desarrollo profesional: Evaluación del impacto de la formación en el desarrollo de las competencias profesionales de la plantilla. • Equidad de género: Análisis de la participación de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas. • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Materiales: Sistema de recogida de datos y software de análisis Humanos: Equipo de RRHH, consultores/as en igualdad y personal de redacción. Económicos: Asignación de recursos económicos para la contratación de formadores externos, el desarrollo de materiales formativos y la adquisición de herramientas tecnológicas. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.</p>	
Plazos de ejecución	
Acción Permanente 2025-2029.	

Área de actuación: Formación (A5)	
Objetivo Específico	Medida 3.1
<i>Fomentar la igualdad en el acceso a la formación profesional.</i>	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.
Descripción de la medida	
<p>Dotar a las personas encargadas del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad con las herramientas y conocimientos necesarios en perspectiva de género para garantizar una implementación efectiva y una evaluación rigurosa de las acciones planteadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar al equipo sobre la importancia de la perspectiva de género interseccional en el ámbito laboral y su relación con los objetivos del Plan de Igualdad. • Capacitar al equipo en herramientas y metodologías para el análisis de datos con perspectiva de género. • Desarrollar competencias para diseñar indicadores de género específicos y relevantes para el seguimiento del Plan. • Fortalecer las habilidades de comunicación para difundir los resultados del Plan de Igualdad de manera efectiva y con un enfoque de género. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del conocimiento y la sensibilización del equipo sobre temas de género y desigualdad. • Incorporación sistemática de la perspectiva de género en el análisis de datos y la evaluación del Plan de Igualdad. • Desarrollo de indicadores de género relevantes y específicos para cada acción del Plan. • Mejora en la calidad de los informes y reportes sobre el avance del Plan de Igualdad. • Mayor participación en las acciones del Plan de Igualdad. • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Materiales: Asignación de recursos económicos para la contratación de facilitadores, la elaboración de materiales didácticos y la organización de la formación. Humanos: Equipo de RRHH, formadores/as en igualdad. Económicos: Asignación de recursos económicos para la contratación de formadores externos, el desarrollo de materiales formativos y la adquisición de herramientas tecnológicas. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.</p>	
Plazos de ejecución	
2025 - 2026	

Área de actuación: Formación (A6)	
Objetivo Específico	Medida 3.2
<i>Fomentar la igualdad en el acceso a la formación profesional.</i>	Impulso a la promoción profesional y formación igualitaria
Descripción de la medida	
<p>Garantizar que tanto mujeres como hombres cuenten con la misma información y recursos para su desarrollo profesional.</p> <p>Promover la participación de mujeres en programas de liderazgo y desarrollo directivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer un servicio de asesoramiento individualizado a las personas que deseen desarrollar su carrera profesional, brindándoles información y orientación sobre las opciones de formación y promoción disponibles. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del número de mujeres que acceden a puestos de promoción. • Mayor participación de mujeres en actividades de formación y desarrollo profesional. • Reducción de la brecha de género en los puestos de responsabilidad • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Materiales: Asignación de recursos económicos para la contratación de facilitadores, la elaboración de materiales didácticos y la organización de la formación.</p> <p>Humanos: Equipo de RRHH formadores/as.</p> <p>Económicos: Asignación de recursos económicos para la contratación de formadores externos, el desarrollo de materiales formativos y la adquisición de herramientas tecnológicas..</p> <p>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2028.	

Área de actuación: Promoción. (A7)	
Objetivo Específico	Medida 4.1
<i>Garantizar la igualdad de oportunidades para promociones internas</i>	Revisar y actualizar el protocolo de promoción con perspectiva de género. Estandarización del proceso de formación con la creación de un protocolo claro y transparente, que sea difundido a la plantilla trabajadora.
Descripción de la medida	
<p>Garantizar la equidad en las oportunidades de promoción y eliminar sesgos de género en los procesos de selección.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de datos: Identificar brechas de género en la organización. • Evaluación del protocolo actual: Revisar criterios y procedimientos. • Diseño de nuevo protocolo: Incorporar perspectiva de género y acciones afirmativas. • Capacitación: Formar a responsables de selección sobre perspectiva de género. • Comunicación: Difundir el nuevo protocolo y sensibilizar a la organización. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • Mayor presencia de mujeres en puestos de liderazgo. • Reducción de la brecha salarial. • Mayor diversidad de género en equipos de selección. • Aumento de la satisfacción laboral de las mujeres. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Equipo de RRHH. • Materiales: Herramientas de análisis de datos, de redacción y difusión. • Financieros: Presupuesto personal y de difusión. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Acción permanente 2025 -2029	

Área de actuación: Retribución (A8)	
Objetivo Específico	Medida 4.1
<i>Asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en AFEMCE, eliminando cualquier brecha salarial o discriminación indirecta relacionada con el género.</i>	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión exhaustiva de complementos salariales revisión constante del registro retributivo.
Descripción de la medida	
Elaboración del Registro Retributivo conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desglosados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del conocimiento y la sensibilización del equipo sobre temas de género y desigualdad. • Incorporación sistemática de la perspectiva de género en el análisis de datos y la evaluación del Plan de Igualdad. • Desarrollo de indicadores de género relevantes y específicos para cada acción del Plan. • Mejora en la calidad de los informes y reportes sobre el avance del Plan de Igualdad. • Mayor participación en las acciones del Plan de Igualdad. • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Materiales: Asignación de recursos económicos para la contratación de facilitadores, la elaboración de materiales didácticos y la organización de la formación.</p> <p>Humanos: Equipo de RRHH, Asesoría externa.</p> <p>Económicos: Asignación de recursos económicos para la contratación de formadores externos, el desarrollo de materiales formativos y la adquisición de herramientas tecnológicas.</p> <p>Personas/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.</p>	
Plazos de ejecución	
Acción Permanente 2025-2029..	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (A9)	
Objetivo Específico	Medida 5.1
<i>Fomentar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación</i>	Estudio de necesidades a la plantilla: Realización de un estudio bienal a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo. .
Descripción de la medida	
<p>Realizar un estudio bienal para identificar las necesidades del personal en materia de conciliación y corresponsabilidad, con el fin de proponer y ajustar medidas que respondan eficazmente a dichas demandas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y distribución de un cuestionario anónimo para evaluar la percepción de la plantilla sobre las medidas actuales de conciliación y detectar áreas de mejora. • Recopilación y análisis de datos sobre las necesidades específicas en flexibilidad horaria, permisos, corresponsabilidad y otros recursos. • Presentación de los resultados y desarrollo de un plan de acción para implementar mejoras en las políticas de conciliación según los hallazgos del estudio. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • Tasa de participación de la plantilla en el estudio. • Identificación y nº de necesidades detectadas. • Nº de medidas de conciliación mejoradas o nuevas, derivadas del análisis del estudio. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Equipo de RRHH y, opcionalmente, consultoría externa para diseño y análisis de cuestionario. • Materiales: Plataforma de encuestas en línea para garantizar la confidencialidad y el análisis de respuestas. • Económicos: Coste del diseño del cuestionario, análisis de datos y difusión de resultados.. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Acción permanente: Año 2025 - 2029	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (A10)	
Objetivo Específico	Medida 5.2
<i>Fomentar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación</i>	Guía o catálogo de medidas de conciliación. Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.
Descripción de la medida	
<p>Elaborar una guía que recopile todas las medidas de conciliación disponibles en la empresa, para facilitar que el personal conozca y acceda a los recursos que le permitan equilibrar la vida laboral y personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recopilación y estructuración de las medidas de conciliación ya existentes (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos parentales, etc.). • Diseño de un documento en formato guía o catálogo, con una descripción clara de cada medida, requisitos de acceso y procedimiento para solicitarlas. • Difusión de la guía entre el personal mediante canales internos (intranet, email, cartelería) y puesta a disposición en formato digital y físico. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de responsables formados en equidad retributiva. • Nivel de comprensión y aplicación de conceptos, medido a través de evaluaciones post-formación. • Reducción de la brecha salarial y de casos de discriminación indirecta, analizados en auditorías internas. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Equipo de RRHH para la recopilación y redacción de la guía. • Materiales: Plataforma interna para distribución digital y recursos de impresión para versión física. • Económicos: Coste de diseño, maquetación e impresión (si aplica). • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Año 2026 - 2027	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (A11)

Objetivo Específico	Medida 5.3
<i>Fomentar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación</i>	Campaña de Información interna: Realizar campañas de información interna para promover el conocimiento y uso de las medidas de conciliación. Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.

Descripción de la medida

Aumentar el conocimiento y la utilización de las medidas de conciliación entre la plantilla, promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Diseño y lanzamiento de campañas informativas periódicas para divulgar las medidas de conciliación disponibles (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, etc.).
- Creación de materiales informativos (infografías, correos, boletines) para explicar cada medida, su utilidad y cómo solicitarlas.
- Implementación de sesiones informativas y charlas en grupo para aclarar dudas y motivar el uso de las medidas.

Indicadores de seguimiento

- Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100%
- % de empleados que declaran conocer las medidas de conciliación en encuestas.
- Incremento en el uso de medidas de conciliación tras cada campaña.
- Nivel de satisfacción de la plantilla con la claridad y accesibilidad de la información, medido en encuestas de seguimiento.

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios

- **Humanos:** Personal de RRHH para el desarrollo de la campaña y facilitadores/as de sesiones informativas.
- **Materiales:** Plataforma interna de comunicación (intranet, emails) y material visual (infografías, videos).
- **Económicos:** Coste de diseño, impresión de materiales y difusión digital.
- **Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida:** Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.

Plazos de ejecución

Año 2026 - 2027

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (A12)	
Objetivo Específico	Medida 5.4
<i>Fomentar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación</i>	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.
Descripción de la medida	
<p>Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p> <p>Programar la formación en horarios que permitan a los empleados cumplir con sus responsabilidades personales y familiares.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ofrecer opciones de formación online o a distancia para aquellas personas que tengan dificultades para asistir a la formación presencial. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% Aumento del número de empleados que participan en actividades de formación. Mayor satisfacción de los empleados con las medidas de conciliación implementadas. Reducción del absentismo laboral. Nivel de satisfacción de la plantilla con la claridad y accesibilidad de la información, medido en encuestas de seguimiento. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> Humanos: Personal de RRHH para el desarrollo de la campaña y facilitadores/as de sesiones informativas. Materiales: Asignación de recursos económicos para la contratación de facilitadores, la elaboración de materiales didácticos y la organización de la formación. Económicos: Asignación de recursos económicos para la contratación de formadores externos, el desarrollo de materiales formativos y la adquisición de herramientas tecnológicas. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Acción permanente Año 2025 - 2029	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A13)	
Objetivo Específico	Medida 6.1
<i>Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones.</i>	Realización de una guía de actuación propia, para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el seno de la entidad y su difusión a todos los departamentos.
Descripción de la medida	
Elaborar y facilitar a todos los departamentos una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • Nivel de conocimiento del personal sobre comunicación inclusiva, evaluado en encuestas • Reducción de incidencias o quejas relacionadas con comunicación no inclusiva o discriminatoria. • Guía elaborada. • Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: <i>Equipo de comunicación y RRHH, con apoyo de especialistas en igualdad y lenguaje inclusivo.</i> • Materiales: <i>Guía de comunicación inclusiva y acceso a plataformas de capacitación.</i> • Económicos: <i>Medios propios.</i> • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
2026	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A14)	
Objetivo Específico	Medida 6.1
<i>Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones.</i>	Revisión de la comunicación escrita y verbal para promover una cultura de igualdad, respeto y diversidad en toda la organización.
Descripción de la medida	
<p>Revisar y adaptar los canales y prácticas de comunicación interna y externa para promover una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la diversidad, eliminando cualquier lenguaje o mensaje que pueda ser discriminatorio o excluyente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditoría del lenguaje en documentos, correos, anuncios y otros materiales de comunicación para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso. • Elaboración de una guía de comunicación inclusiva con pautas prácticas para el uso de lenguaje no sexista ni discriminatorio. • Capacitación al personal en el uso de esta guía y en técnicas de comunicación que reflejen los valores de igualdad y diversidad. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de comunicaciones revisadas y adaptadas con lenguaje inclusivo. • Reducción de incidencias o quejas relacionadas con comunicación no inclusiva o discriminatoria. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: <i>Equipo de comunicación y RRHH, con apoyo de especialistas en igualdad y lenguaje inclusivo.</i> • Materiales: <i>Guía de comunicación inclusiva y acceso a plataformas de capacitación.</i> • Económicos: <i>Coste de la auditoría y de la formación en comunicación inclusiva.</i> • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
2027	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A15)	
Objetivo Específico	Medida 6.2
<i>Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones.</i>	Formación en Comunicación Inclusiva: Ofrecer formación específica a la plantilla trabajadora sobre cómo implementar prácticas de comunicación incluyente para promover una cultura inclusiva.
Descripción de la medida	
<p>Capacitar a toda la plantilla en el uso de prácticas de comunicación inclusiva para promover un entorno laboral que respete la diversidad y la igualdad, reforzando una cultura organizacional inclusiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de una formación específica sobre comunicación inclusiva, abordando conceptos clave de lenguaje no sexista, no discriminatorio y respetuoso con todas las identidades. • Sesiones prácticas con ejemplos de comunicación inclusiva y ejercicios para identificar y corregir sesgos en la comunicación diaria (oral, escrita y visual). • Distribución de una guía de referencia rápida con pautas de lenguaje inclusivo para facilitar su aplicación en el día a día. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de empleados/as formados en comunicación inclusiva. • Evaluación post-formación sobre el nivel de comprensión y aplicación de prácticas inclusivas. • Incremento en el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa, evaluado en auditorías de comunicación. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: <i>Formadores especializados en comunicación inclusiva y equipo de RRHH.</i> • Materiales: <i>Materiales de apoyo (guías, presentaciones) y plataformas de capacitación online, si aplica.</i> • Económicos: <i>Coste de formación y materiales didácticos</i> • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
2026 - 2028	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.(A16)	
Objetivo Especifico	Medida 7.1
<i>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un ambiente laboral seguro.</i>	Actualización del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso y nuevas conductas discriminatorias referidas a la libertad sexual.
Descripción de la medida	
<p>Revisar y actualizar el protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, incorporando las nuevas formas de acoso y conductas discriminatorias relacionadas con la libertad sexual, para asegurar una respuesta adecuada y proteger los derechos de la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y revisión de las normativas vigentes sobre acoso sexual y por razón de sexo, incorporando las nuevas conductas y formas de acoso (incluyendo acoso virtual o digital). • Inclusión de procedimientos específicos para la identificación y actuación ante nuevas formas de acoso y comportamientos discriminatorios, como acoso por orientación sexual o comentarios degradantes sobre la libertad sexual. • Capacitación de los responsables de protocolo y del equipo de RRHH en la correcta aplicación del protocolo actualizado y en la detección temprana de comportamientos inadecuados. • Comunicación del protocolo actualizado a toda la plantilla para garantizar su conocimiento y accesibilidad. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de personal informado sobre el protocolo actualizado. • Número de responsables formados en el uso del nuevo protocolo. • Reducción en el tiempo de respuesta y resolución de casos de acoso tras la actualización del protocolo. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Equipo de RRHH, asesor/a en igualdad y derechos laborales, personal de apoyo psicológico (si aplica). • Materiales: Protocolo actualizado en formato digital e impreso para consulta del personal. • Económicos: Coste de consultoría legal y capacitación del equipo. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Año 2025 - 2026	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (A17)	
Objetivo Específico	Medida 7.3
<i>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un ambiente laboral seguro.</i>	Formación específica a toda la plantilla para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso.
Descripción de la medida	
<p>Capacitar a toda la plantilla para identificar, prevenir y responder de manera adecuada ante situaciones de acoso laboral y por razón de sexo, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación general sobre los tipos de acoso laboral y acoso por razón de sexo, incluidas las manifestaciones más sutiles y el acoso en entornos digitales. • Capacitación sobre los procedimientos y protocolos de actuación de la empresa ante situaciones de acoso, incluyendo los canales de denuncia y medidas de protección. • Ejercicios prácticos y estudios de caso para reforzar la identificación de conductas inapropiadas y la importancia de una respuesta temprana y adecuada. • Información sobre el rol de cada empleado/a en la prevención del acoso, fomentando una cultura de tolerancia cero y apoyo a las personas afectadas. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de personal informado sobre el protocolo actualizado. • Número de responsables formados en el uso del nuevo protocolo. • Reducción en el tiempo de respuesta y resolución de casos de acoso tras la actualización del protocolo. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Formador/a especializado/a en prevención de acoso y equipo de RRHH. • Materiales: Presentaciones, guías y materiales de consulta en formato digital o físico. • Económicos: Costes de formación y producción de materiales didácticos. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Año 2026-2027	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (A18)	
Objetivo Especifico	Medida 7.3
<i>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un ambiente laboral seguro.</i>	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso actualizado a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad..
Descripción de la medida	
Difundir entre la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad el protocolo de acoso, a fin de identificar, prevenir y responder de manera adecuada ante situaciones de acoso laboral y por razón de sexo, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de personal informado sobre el protocolo actualizado. • Número de responsables formados en el uso del nuevo protocolo. • Reducción en el tiempo de respuesta y resolución de casos de acoso tras la actualización del protocolo. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Formador/a especializado/a en prevención de acoso y equipo de RRHH. • Materiales: Presentaciones, guías y materiales de consulta en formato digital o físico. • Económicos: Producción de materiales de difusión. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Acción permanente 2025 - 2029	

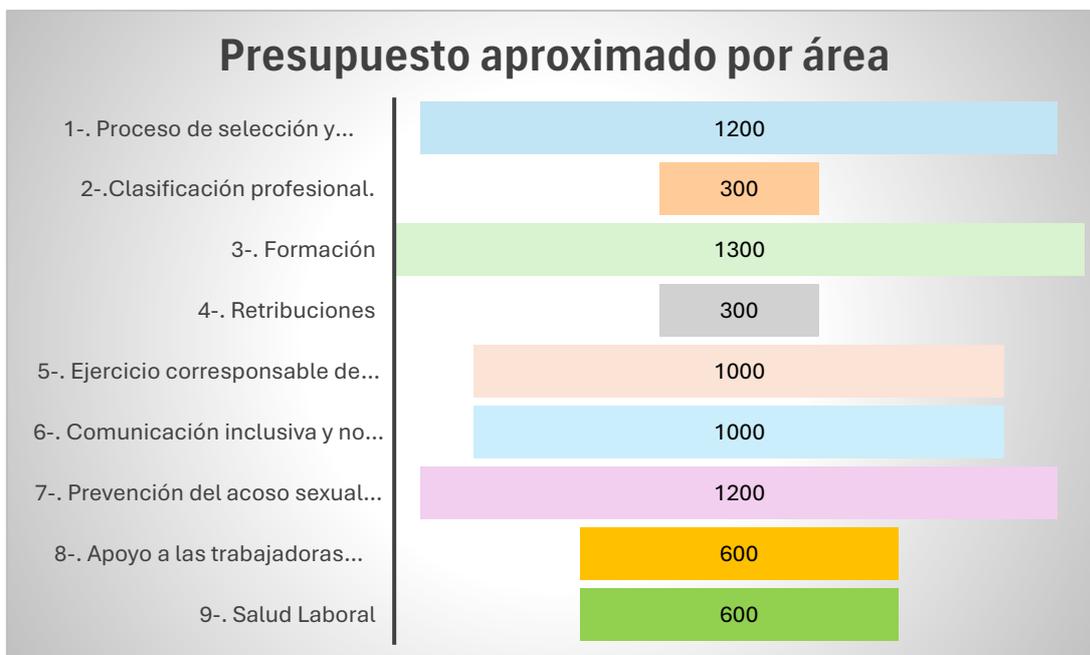
Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A19)	
Objetivo Específico	Medida 8.1
<i>Apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género con medidas integrales.</i>	Elaboración de una Guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
<p>Desarrollar una guía que compile y explique los derechos laborales y de seguridad social que las leyes y convenios colectivos otorgan a las víctimas de violencia de género, facilitando su acceso y comprensión para quienes necesiten hacer uso de ellos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación y recopilación de derechos específicos de protección laboral y social para víctimas de violencia de género, incluyendo permisos retribuidos, reducción de jornada, movilidad geográfica, teletrabajo y ayudas sociales. • Elaboración de una guía práctica, con lenguaje claro y accesible, que incluya tanto derechos generales como aquellos aplicables en el ámbito de la empresa. • Distribución de la guía en formato digital e impreso, y comunicación a toda la plantilla sobre su disponibilidad y contenido, garantizando la confidencialidad y accesibilidad para las personas interesadas. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de trabajadoras que han accedido a la guía. • Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales específicos, medido en encuestas anónimas. • Satisfacción con la claridad y utilidad de la guía, evaluada en encuestas de seguimiento anuales.. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Equipo de RRHH y asesor/a en legislación laboral y violencia de género. • Materiales: Guía en formato digital e impreso, accesible en la intranet de la empresa y en puntos de información. • Económicos: Coste de diseño, maquetación e impresión de la guía (si aplica).. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Año 2027 + Actualización anual para reflejar cambios normativos o de convenio colectivo.	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (A20)	
Objetivo Específico	Medida 8.2
<i>Apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género con medidas integrales.</i>	Reforzar campañas de Violencia de Género
Descripción de la medida	
<p>Incrementar la sensibilización y el conocimiento en la plantilla sobre la violencia de género, promoviendo una cultura de tolerancia cero y apoyo hacia las víctimas mediante campañas informativas y formativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de campañas anuales de concienciación sobre violencia de género, abordando aspectos como tipos de violencia, señales de alerta y recursos de ayuda disponibles. • Organización de charlas, talleres y jornadas de sensibilización para profundizar en el impacto de la violencia de género y la importancia de la prevención y el apoyo a las víctimas. • Distribución de material informativo en formatos digital e impreso, incluyendo guías de ayuda y contactos de recursos de apoyo externos (centros de atención, líneas de emergencia). 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de trabajadoras que han accedido a la guía. • Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales específicos, medido en encuestas anónimas. • Satisfacción con la claridad y utilidad de la guía, evaluada en encuestas de seguimiento anuales.. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: <i>Equipo de RRHH, expertos/as en violencia de género y comunicación.</i> • Materiales: <i>Cartelería, folletos, videos informativos y plataforma digital para difusión.</i> • Económicos: <i>Coste de producción de materiales y contratación de profesionales para charlas o talleres.</i> • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Año 2027 + Actualización anual	

Área de actuación: Salud Laboral. (A21)	
Objetivo Específico	Medida 9.1
<i>Asegurar que la salud laboral tenga en cuenta las diferencias de género. Políticas de salud con perspectivas de género.</i>	Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales con un enfoque de género y tomar medidas preventivas para reducir el estrés y el agotamiento, especialmente en roles mayormente feminizados.
Descripción de la medida	
<p>Identificar y mitigar los riesgos psicosociales específicos que afectan a las trabajadoras en roles predominantemente feminizados, con el fin de mejorar su bienestar y prevenir el estrés y el agotamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación: Método CoPSOQ-ISTA21 para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. • Análisis de género: Analizar los datos obtenidos en las evaluaciones para identificar las desigualdades de género en la exposición a riesgos psicosociales. • Diseño de medidas preventivas: Elaborar un plan de acción con medidas específicas para reducir los riesgos identificados, considerando las necesidades particulares de las trabajadoras. • Seguimiento y evaluación: Monitorear la efectividad de las medidas implementadas y realizar ajustes si es necesario. 	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • Reducción de los niveles de estrés y agotamiento en las trabajadoras. • Mejora en la percepción de las trabajadoras sobre el clima laboral y la gestión de sus cargas de trabajo. • Aumento de la satisfacción laboral y el compromiso de las trabajadoras. • Disminución de los índices de absentismo y rotación laboral. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Equipo de prevención de riesgos laborales, psicólogos/as, RRHH. • Materiales: Encuestas, cuestionarios, herramientas de evaluación. • Financieros: Presupuesto evaluaciones y la implementación de las medidas preventivas. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH. 	
Plazos de ejecución	
Año 2028 - 2029	

9.3 Presupuesto por área.

ÁREA	PRESUPUESTO APROXIMADO
1-. Proceso de selección y contratación.	1.200,00 €
2-.Clasificación profesional.	300,00 €
3-. Formación	1.300,00 €
4, Promoción	300,00 €
4-. Retribuciones	300,00 €
5-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	1.000,00 €
6-. Comunicación inclusiva y no sexista	1.000,00 €
7-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	1.200,00 €
8-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600,00 €
9-. Salud Laboral	600,00 €
TOTAL	7.800,00 €



(Handwritten signatures)

10. Aplicación Y Seguimiento

El Plan de Igualdad de AFEMCE, se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.



En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de Evaluación y Seguimiento. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Evaluación y Seguimiento se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del I PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Evaluación y Seguimiento, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad, así como el documento Excel que contiene Cronograma y planificación de acciones para su seguimiento (**ANEXO II**).

11. Evaluación Y Revisión

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del I PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

- ✓ Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en Junio 2027.
- Evaluación final en Enero-Febrero de 2029, dado que la vigencia del plan es hasta Febrero de 2029, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

 Febrero 2025
Aprobación del I
Plan

 Junio 2027
Evaluación Intermedia

 Febrero 2029
Evaluación
Final

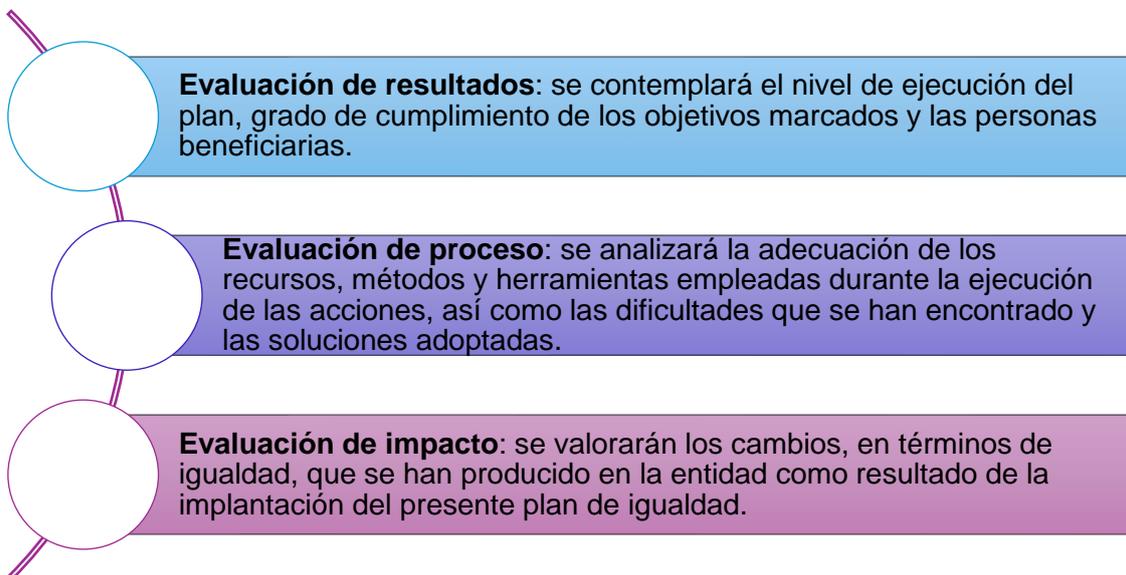
La información se recopilará mediante las **reuniones semestrales de la Comisión de Evaluación y Seguimiento**, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.



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

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

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:



Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

12. *Calendario De Actuaciones*

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del I Plan de Igualdad de AFEMCE ASOCIACIÓN SALUD MENTAL CIEZA Y COMARCA:



Ver Cronograma en el *9.1. Cronograma*

Ver Planificación y seguimiento de acciones en ANEXO II.

13. Procedimiento De Modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, tendrá que revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se tenga que hacer como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.
5. 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.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión del *apartado 1*, esto es, cuando se tenga que realizar como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de los *apartados 2, 3, 4 y 5* deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en aquel momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento e Igualdad. Esta modificación



supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora.

Solución extrajudicial de conflictos: para solventar discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes de Comisión de Seguimiento e Igualdad, podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, y en fecha de aprobación del presente Plan, aprueban el presente capítulo con la firma de conformidad y aprobación del Plan.



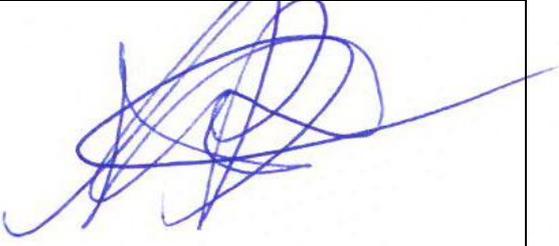
14. Composición Y Funcionamiento De La Comisión De Evaluación Y Seguimiento

Según lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, durante el primer trimestre de la vigencia del I Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Evaluación y Seguimiento, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo III**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual, será aprobado en la primera reunión de constitución de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

15. Firma Del Plan De Igualdad

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, se acuerda la conformidad del documento final del I PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN SALUD MENTAL CIEZA Y COMARCA, procediéndose a tramitar su firma y su posterior presentación en REGCON.

<i>Representante sindical de la plantilla</i>	<i>Representante de la entidad</i>
	



ANEXOS



Anexo I

Actas comisión negociadora firmadas:

1. Acta de constitución Comisión Negociadora
2. Acta Aprobación Diagnóstico
3. Acta aprobación Medidas
4. Acta aprobación Plan de Igualdad



Anexo II

Plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad tiene un documento Excel asociado, titulado "Seguimiento acciones" en que desde este diseño de ficha de seguimiento se podrá consultar, completar y evaluar la ejecución de acciones

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
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			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Anexo III

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad



Bibliografía

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

