



IV PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1 Principios generales.....	3
1.2 Agentes implicados/as	4
1.3 Información sobre la organización	5
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	6
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	7
3.1 Ámbito personal.....	7
3.2 Ámbito territorial	7
3.3 Ámbito temporal	7
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	8
4.1 Conclusiones de diagnóstico de situación	8
4.2 Conclusiones de auditoría retributiva	19
5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS	24
6. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	40
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	46
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	50
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN	53

--	--	--	--	--	--



1. INTRODUCCIÓN

El IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la organización **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO** (2025 – 2029) es fundamental para poder continuar, de forma efectiva, con el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la entidad. En este plan se diseñan una serie de actuaciones en materia de igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado y con la revisión de los anteriores planes que le preceden, en el que se han estudiado las fortalezas y debilidades de la organización con el objetivo de que sean lo más ajustadas posible a la realidad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” y 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” se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en estos decretos y en la legislación laboral. Así mismo, se proclama el RD 902/2020 para velar por la igualdad salarial, entre mujeres y hombres, en el mundo laboral.

En todo Plan de Igualdad, sin importar el número de personas trabajadoras, la Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pactan el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la organización.

--	--	--	--	--	--



Se pretende que el IV Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la entidad con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

1.1 Principios generales

Las características que rigen el presente IV Plan de Igualdad son:

- ❖ **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la entidad en todas las áreas.
- ❖ **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ❖ **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto del personal de la asociación, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- ❖ **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la entidad y conjunto de la plantilla, a través de su representación legal.
- ❖ **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ❖ **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ❖ **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ❖ **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- ❖ **Inclusivo:** no discriminará a cualquier persona, por su identidad de género, así como por su sexualidad. Teniendo especial hincapié en los grupos vulnerables adheridos en las legislaciones vigentes: Ley 3/2007, Ley 6/2019, RD 901/2020 y Ley 4/2023.

--	--	--	--	--	--



1.2 Agentes implicados/as



--	--	--	--	--	--



1.3 Información sobre la organización

ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO, es una asociación privada sin ánimo de lucro y de utilidad pública, cuyo génesis tiene lugar en 1978. Fue creada por un grupo de familiares de personas con parálisis cerebral en Cádiz, para tratar de dar respuesta a sus necesidades, ante la total carencia de servicios y de atención por parte de la Administración. El ámbito funcional de la organización es comarcal, atendiendo a personas de la Bahía de Cádiz, localidades de la Janda e incluso de la Costa Noroeste.

El principal objetivo de esta entidad es mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y diversidades funcionales afines para normalizar su día a día favorecer su integración en la sociedad. Con esta premisa, ofrece una atención integral a estas personas, desde su nacimiento hasta la edad adulta, con especial atención a su socialización, rehabilitación, educación, deporte, ocio y tiempo libre, o incluso, su ocupación, trabajo y residencia.

Dentro de la misión de la organización, se pretende tratar todas las necesidades de las personas con parálisis cerebral y capacidades diferentes, para promover la máxima autonomía e inclusión social, además de la defensa de sus derechos. Asimismo, se atiende a sus familias para que sean provistas de toda herramienta que requieran.

Revisando todo lo expuesto y continuando esta línea, la visión que tiene esta asociación es la de ser una referencia en cuanto a la mejora de la calidad de vida, defensa de los derechos, la visibilidad y la inclusión social de las personas con parálisis cerebral y capacidades diferentes, involucrando a la sociedad.

Los principales valores de la organización son:

- El compromiso con y para todas personas y sensibilidad con lo diferente.
- La solidaridad con el empoderamiento e innovación en los apoyos.
- El respeto a los derechos y responsabilidad en las decisiones.

--	--	--	--	--	--



El equipo humano de **120 personas en la actualidad** situados en 3 centros entre San Fernando y Chiclana, está ampliamente cualificado y pone a la disposición del servicio toda su experiencia para poder desarrollar una gran comunidad y que la sociedad avance en igualdad de oportunidades para toda la población.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Dentro del proceso de negociación del diagnóstico de situación, auditoría retributiva y el presente plan de igualdad han intervenido:

- ❖ En representación de la parte organizacional han intervenido en la negociación 3 personas, siendo 2 mujeres y 1 hombre. Se dispone de documento interno de delegación de representación firmada por la representación legal de **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO**.
- ❖ En representación de la parte social han intervenido
 - **Los y las representantes legales del personal de los centros de trabajo** de la entidad, 3 personas, siendo 2 mujeres y 1 hombre. Se dispone de documento interno de delegación, así como las actas electorales de las elecciones más recientes realizadas en cada centro de trabajo para evidenciar (si aplica). De hecho, durante el proceso de negociación se ha modificado una persona por finalización de la vinculación laboral. Toda la representación recae en FSIE.

Además, se ha contado con la información aportada por el personal que ha querido voluntariamente contestar a la encuesta que se ha entregado durante la fase de toma de datos para diagnóstico.

--	--	--	--	--	--



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1 Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la entidad.

3.2 Ámbito territorial

Este IV Plan de Igualdad es de aplicación en San Fernando y en Chiclana, ambos emplazamientos pertenecientes a la provincia de Cádiz para los centros de **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO**.

3.3 Ámbito temporal

Se considera necesario plantear una temporalidad del IV Plan de Igualdad de Oportunidades de **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO** para **cuatro años** (2025 - 2029), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

--	--	--	--	--	--



A continuación, establecemos una cronología de la planificación del IV Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Julio 2024
2.	Constitución de la Comisión de Igualdad	Octubre 2024
3.	Diagnóstico de situación	Noviembre 2024 - febrero 2025
4.	Modificación Comisión de Igualdad	Febrero 2025
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Marzo - Abril 2025
5.	Desarrollo y ejecución	24 de Abril 2025 - al 23 de Abril de 2029
6.	Evaluación final	2029

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

4.1 Conclusiones de diagnóstico de situación

OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO**, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del IV Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

--	--	--	--	--	--



La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO** ha combinado varios tipos de fuentes, tanto cuantitativa como cualitativa.

- ❖ La metodología cuantitativa ha sido empleada a través de **cuestionarios** que se han realizado a la dirección y al personal de la organización, entre otros análisis.
- ❖ Por otro lado, la metodología cualitativa ha sido ejercida a través del **análisis y reflexión de documentos aportados** por la entidad.

RESULTADOS

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad obteniendo estos resultados:

4.1.1 Proceso de selección y contratación

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Las personas que se encargan de realizar la selección son: el equipo de RR.HH. y las personas responsables de los distintos departamentos.
- Se dispone de formación en igualdad en el **departamento de RR.HH.**
- La entidad realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios que se establecen desde dirección o desde el departamento de RR.HH. así como desde el departamento en cuestión que necesita aumentar personal. En **igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.**
- Dentro de este proceso selectivo, las preguntas que se realizan en las entrevistas de trabajo son las mismas para mujeres que para hombres, nunca incluyen preguntas sobre situación familiar o personal de la persona candidata.
- Los canales habituales para dar a conocer las ofertas de empleo de la organización son los **portales de empleo de internet, las páginas web** (incluidas las de agencias de colocación y el SEPE) y/o las **redes sociales**, así como de manera interna **con los tabloneros de anuncios y la intranet.**
- Dentro de las personas que han ingresado a la entidad en 2023 se puede concluir que:

--	--	--	--	--	--



- Se ha incorporado un total de 98 personas, de las cuales el 76,53% son mujeres y el 23,47% hombres.
- La mayor parte de incorporaciones a la entidad pertenecen a la banda de **edad** de los 30 a los 45 años de edad (38,77%), sobre todo en el caso de las mujeres. Para sus homólogos se encuentran divididos en las mismas proporciones también con la franja de 46 a 70 años.
- La mayor parte de incorporaciones a la organización en este periodo ha sido con un **contrato** temporal a tiempo completo (46,94%), tanto para ellas como para ellos.
- El personal incorporado lo hace de manera más generalizada entre una **jornada a turno** (47,96%) o **continua** (39,80%).
- En relación a la **jerarquía**, casi todo el personal contratado en el período es *personal cualificado* (91,84%) con pequeñas excepciones que tienen *baja cualificación, mando intermedio o directivo/a*.
- Las incorporaciones de personal se han realizado sobre todo en el **Departamento** de Residencia, albergando al 56,12% de la totalidad de estas personas.
- En lo que concierne a los **puestos de trabajo**, mayoritariamente, el personal requerido ha sido cuidador/a (57,14%), tanto en mujeres como en hombres. Asimismo, se ven algunos puestos feminizados y masculinizados, acorde con los patrones socioculturales que tenemos en nuestro País. Será necesario un análisis más en profundidad para determinar posibles discriminaciones.
- Dentro de la **formación**, se han incorporado una buena cantidad personal con niveles formativos FP de Grado Medio (58,16%), algo que era esperable debido a que el personal cuidador es el más representado y es esta formación es uno de los requisitos más indispensables para iniciar sus funciones. Asimismo, en la oferta de empleo analizada, se recalca este hecho.
- Dentro de las personas que han dejado de trabajar en la entidad en 2023 se puede concluir que:
 - Han finalizado su vinculación laboral un total de 47 personas, configurado por 68,09% de mujeres y un 31,91% de hombres.
 - El motivo principal por lo que terminan su relación laboral es la finalización del

--	--	--	--	--	--



contrato (68,09%), tanto en hombres como en mujeres.

- o La media de **edad** de ambos sexos, se caracteriza por ubicarse con las mismas proporciones tanto de 16 a 29 años, como de 46 a 70 años. En el caso femenino sería del 34,38% y en el masculino del 40%.
 - o Los **contratos** del personal que ha cesado son variados, los hay temporales (a tiempo parcial y completo) e indefinidos (a tiempo completo, parcial y fijo discontinuo). No obstante, se destaca por bastante, las personas con una vinculación temporal a tiempo completo (63,83%).
 - o La **jornada** mayoritaria de las personas cesadas ha sido la de a turnos (51,06%).
 - o En este caso, en cuanto a las **jerarquías** dentro de la entidad a nivel de bajas definitivas se atiende a casi una totalidad de personal cualificado (91,49%). Asimismo, solo se atienden a 2 niveles, cuando en las incorporaciones se encontraban 4. El otro nivel representado sería personal sin cualificación. Comparando tanto incorporaciones como ceses, se observa la necesidad de tener formación específica para poder desarrollar la mayoría de las funciones de cada puesto.
 - o Al igual que ocurría en las incorporaciones, el **departamento** más representado es el de Residencia (59,57%).
 - o En lo que respecta a los **puestos de trabajo**, el más representado es el personal de cuidador (65,96%). Respecto a los puestos hay determinada segregación, aunque también hay puestos como fisioterapeuta, que suele ser más masculinizado, en este caso tiene una presencia neutra.
 - o El **nivel formativo** es similar al mostrado en los ingresos de personal. Ya que se produce las mismas circunstancias.
- Dentro de la **encuesta del personal**, la mayoría de personas están de acuerdo en que mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades de acceso a los puestos de trabajo dentro de la entidad.

--	--	--	--	--	--



4.1.2 Clasificación profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Se han determinado los **perfiles de puesto de trabajo** para la valoración de puestos de la auditoría retributiva.
- Se trata de una entidad "feminizada", ya que el 80% del personal es femenino. Un aspecto que puede ser entendido por la división sexual del trabajo dentro de la sociedad en la que nos encontramos. Donde a través de la socialización diferenciada, hombres y mujeres se orientan profesionalmente a sectores distintos. Siendo el tercer sector, por norma general, un espacio muy feminizado.
- Se observa que la mediana de edad de mujeres y hombres se sitúa en la franja de edad de 46 a 70 años. Muy seguida se encuentran aquellas personas con una banda de 30 a 45 años. Es algo positivo ver personal de mayor edad. Lo que ocurre en centros con necesidades de determinada cualificación para la mayoría de puestos es que las personas tardan más a acceder al mercado laboral con los requerimientos específicos.
- Se observa que el montante del personal de la organización dispone una antigüedad muy elevada (más de 10 años) o muy baja (menos de 1 año). De aquí se puede obtener que se premia la fidelidad dentro de la organización y que a su vez tiene necesidades de producción, que les hace ir incorporando constantemente personal.
- Se observa que en mayor o menor medida casi la totalidad de los departamentos de la organización **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO** se encuentran feminizados, una realidad bastante esperable ya que solamente son 38/190 los hombres que componen la plantilla.
- La entidad dispone de 24 puestos de trabajos, de los cuales 15 están feminizados. Es también un dato esperable debido a la diferenciación de distribución de la organización. Este hecho está basado en la división sexual del trabajo y la socialización diferenciada, que conlleva que en este caso, mujeres y hombres se interesen por oficios y espacios diferentes.

--	--	--	--	--	--



- Asimismo, en determinados puestos se atiende a una segregación vertical, puesto que tradicionalmente los cargos de conducción, mantenimiento e informática se desarrollan por hombres. Entre otras cosas porque falta darle visibilización de mujeres y abrir los espacios a todas las personas sin incluir una visión sesgada del género. Lo mismo ocurre que los puestos más feminizados, como pueden ser limpieza o educación. Habría que establecer acciones positivas que de manera interna se colabore para cambiar la sociedad.

Destacar que a pesar de lo comentado en los puntos anteriores no se visualiza ni techo de cristal ni suelo pegajoso, ya que los puestos de Directivo/a y Mandos intermedios hay una gran representación femenina.

4.1.3 Formación

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- **Existe un Plan de Formación** formalmente estipulado, donde la formación se va realizando en función de necesidades productivas, necesidades de los distintos departamentos o decididas por personas responsables.
- La formación se realiza **dentro de la jornada laboral** de las personas que la reciben, ya sea a nivel presencial, online o mixta.
- El nivel formativo mayoritario a niveles generales sería FP Grado Medio, alcanzado por el 54,61% de las mujeres y el 42,11% de los varones. Hecho que se produce debido a que el puesto más representado de la organización es Cuidador/a, y cómo se han visto en apartado anteriores, un requisito indispensable para poder desarrollar las funciones, es disponer de esta formación. Por otro lado, el segundo rango educativo sería estudios universitarios. Visualizando, tanto aquí como en el caso anterior, las tareas cualificadas de la mayor parte de los puestos de la organización.
- La formación realizada por el personal dispone de un catálogo diverso, donde en los años de estudios (2022 y 2023) se han recogido cursos en materia de igualdad. Esto es positivo de cara a sensibilizar al personal. Será necesario aumentar dichas acciones, sobre todo en el caso del personal masculino. Probablemente con campañas que les interpele o cursos que puedan ser atractivos.
- Según las respuestas dadas a la encuesta:





- o La mayoría las contestaciones aportadas reflejan que las posibilidades de formación a mujeres y hombres son las mismas dentro de la entidad.

4.1.4 Promoción profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Si se necesita cubrir puestos de mandos intermedios y/ dirección **se favorece la promoción interna** antes que la selección externa de personal. Se incentiva para estos casos la presentación de candidaturas tanto de hombres como de mujeres.
- Los critérios que se tienen en cuenta a la hora de promocionar son totalmente objetivos, relacionados con la valía profesional por lo que los procesos de promoción son objetivos y transparentes.
- La antigüedad no tiene especial relevancia a la hora de promocionar ya que se premia mucho más el desempeño y la consecución de objetivos, así como contar con la formación adecuada para el puesto objeto de promoción.
- En general, el personal percibe que mujeres y hombres promocionan en igualdad de oportunidades, incluido a puestos directivos.
- Se manifiesta un buen porcentaje, aunque no hay una representatividad de respuestas, en el desconocimiento a la hora de las promociones y lo relacionado a ellas, como la incidencia del uso de las medidas de conciliación a la hora de promocionar. Con lo cual quizás es interesante desarrollar documentación al respecto de condiciones objetivas de promoción.

4.1.5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- No existen inaplicaciones de convenio, la entidad declara que dispone de manera actualizada toda la documentación de Prevención de Riesgos Laborales en base a la Ley

--	--	--	--	--	--



31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores modificaciones.

- No ha habido ningún tipo de denuncias de sospechas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el año de análisis por lo que **no procede analizar la implementación, aplicación y procedimiento resueltos.** Se dispone de protocolo de prevención y actuación en sospechas de acoso sexual o por razón de sexo y se ha comunicado a toda la plantilla en marzo de 2022.
- En los últimos 3 años ha habido ciertas modificaciones en las condiciones de trabajo. En el caso de **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO** se ha adelantado a la normativa nacional de la reducción de la jornada laboral y ya la dispone, ejerciendo el 37,5H. Por otro lado, se contempla la posibilidad de teletrabajo para todos los puestos de trabajo dentro de la entidad en los que sea compatible. El fichaje se realiza a través del programa Factorial.
- Si las necesidades de producción aumentan se prioriza la conversión de contratos a jornada parcial en contratos de jornada completa o los contratos temporales en indefinidos antes de contratar nuevo personal.
- Las personas trabajadoras conocen las condiciones de trabajo, los objetivos a cumplir y de qué manera se evalúa su rendimiento, pero no hay constancia de ello en ningún documento escrito de la entidad que poder sacar a relucir y analizar en profundidad.
- Dentro de los datos de bajas temporales no se observan patrones distintivos, en cuanto a datos generales de la plantilla. Si es cierto que, en el caso de los departamentos y los puestos de trabajo, se visualizan feminizaciones y masculinizaciones que no se detallan en los datos generales. Pero esto es algo que no se puede controlar ya que se habla de contingencias comunes y enfermedades profesionales.

4.1.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- La entidad dispone de medidas de conciliación a mayores de las estipuladas por el ET y CC. En este caso, se orientan a la flexibilidad horaria cuando sea necesario por





circunstancias sobrevenidas y la posibilidad de teletrabajo en todos los puestos que sean viables.

- La organización afirma que promueve el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de mujeres y hombres y que se les ha informado sobre las medidas a las que tienen derecho, pero la encuesta al personal deja ver desconocimiento al respecto de qué medidas se pueden solicitar. Aunque no es una muestra representativa, si hay bastante mujeres (42,86%) y hombres (33,33%), que señalan que no han recibido información. Quizás sea interesante redactar documentos con todas las medidas de conciliación y distribuirlos al personal.
- En el periodo de referencia se han producido reducciones de jornadas, excedencias y permisos, en referencia a ello:
 - El porcentaje de reducciones de jornadas, excedencias y permisos dentro del total de la plantilla han sido del 6,84%, compuesto por un 7,89% del total de las mujeres y por el 2,63% del total de los varones.
 - La mayor parte de los permisos, reducciones de jornadas y excedencias pertenecen a la banda de **edad** de los 30 a los 45 años de edad, tanto para mujeres como para hombres. Tiene sentido que la mayoría de personal se ubique en este rango, ya que los motivos principales tienen que ver con nacimientos y cuidados de hijx. Esto unido a la edad media para tener descendencia en nuestro país, hace comprensible ver a la mayoría en este rango.
 - La mayor parte de mujeres dentro de este conjunto de personas dispone en este periodo de un **contrato** indefinido a tiempo completo. Mientras que su homólogo sería en temporal a tiempo completo.
 - En relación a la **jerarquía**, todo el personal con permisos, reducciones de jornadas y excedencias en el período es personal cualificado.
 - El **departamento** más representado sería de Residencia.
 - Atendiendo a los puestos, para el personal femenino sería el de Cuidador/a, igual que para la plantilla en general. Por su parte, para los varones sería Fisioterapeuta.
 - Dentro de la **formación**, se vislumbra lo mismo que ocurre para la plantilla en general, los niveles representados aquí sería FP Grado Medio y Titulación Universitaria. Ambos son los más representativos en todo el personal. Volviendo a

--	--	--	--	--	--



destacar la necesidad de tener unos estudios específicos para poder desempeñar las funciones en la entidad.

- El 56,82% del personal que ha contestado a la encuesta manifiesta no tener especiales dificultades a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Mientras que, un 38,64% sí.
- La entidad afirma que las personas trabajadoras:
 - Hacen uso y disfrute de su derecho a la conciliación por igual, sin importar que sean hombres o mujeres.
 - Que hacen uso de sus derechos de conciliación optan por igual a promociones y ascensos que aquellas que no se acogen a ninguna.
 - Con responsabilidades de cuidado disponen de más facilidades de adaptación de jornada que las personas trabajadoras sin cargas familiares. La entidad intenta adaptarse a las necesidades del personal, para evitar que se vean afectados negativamente, buscando siempre en negociación lograr la situación más favorable para todos y todas.

4.1.7 Infrarrepresentación femenina

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Segregación vertical: Se puede concluir que a lo largo de los años no existe suelo pegajoso ni techo de cristal, ya que los puestos de responsabilidad están siendo ocupados, en mayor medida por mujeres. Asimismo, los cargos de personal cualificado, es donde se amontona la mayoría del personal que, al ser una entidad feminizada, este espacio es el más evidente de dicha circunstancia. Por último, dentro del personal sin cualificación, hay mucha presencia equilibrada, menos en 2020, que estaba masculinizado.
- Segregación horizontal: Se atiende a la importancia dentro de la organización del departamento de Residencia, que ha ido creciendo, tanto para mujeres como para hombres, a lo largo de los años. Por otro lado, se atiende a departamentos con una alta presencia femenina a lo largo de los años (centro educativo o centro de día) y no tantos con presencia alta de sus homólogos. En este caso solo el centro de adultos, es el que tiene únicamente varones durante toda la evolución.

--	--	--	--	--	--



4.1.8 Retribuciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Se observa que se trata de una entidad feminizada, que lo ha sido desde los inicios dado el sector de actividad en el que opera.
- Se observa que dentro de los puestos de trabajo de igual valor de la organización no se perciben siempre los mismos complementos ya que algunos de ellos dependen de las jornadas de trabajo realizadas (**coordinación colonias, responsabilidad, nocturnidad o disponibilidad**) o **antigüedad** (tiempo que lleve la persona en la asociación). No todos los puestos de trabajo requieren desplazamientos.
- No se aprecian diferencias significativas en las remuneraciones percibidas, entre mujeres y hombres. Por lo cual no se puede hablar de discriminación por razón de sexo en cuanto a percepción de salarios.
- En las respuestas de encuesta, la respuesta dada por el 77,78% de hombres y el 65,71% de mujeres refleja que sí hay igualdad salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.

4.1.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Se dispone de un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo desde marzo de 2022 y se ha comunicado a toda la plantilla por mail o por la app Factorial.
- A raíz de la encuesta al personal previa a la elaboración del diagnóstico del plan de igualdad, aunque no es una muestra representativa, se ha detectado desconocimiento ante la existencia del protocolo. Quizás sea recomendable mini formaciones en la temática.
- En el año de análisis no se ha dado el caso de existir denuncias internas por sospechas de acoso por lo que no existe más información a analizar en el contexto de esta materia.
- Se ha comprobado fehacientemente que el protocolo de prevención y actuación ante

--	--	--	--	--	--



sospechas de acoso cumple con los requisitos mínimos detallados en el anexo del Real Decreto 901/2020 y al **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007**. Teniendo una vigencia hasta 2026.

- De acuerdo a la información aportada por la entidad, las respuestas obtenidas en la encuesta, tanto por hombres como por mujeres no han sufrido acoso sexual. Aunque sí se ha obtenido un 5,71% de mujeres (2) y un 11,11% de hombres (1) que han sufrido discriminación por razón de sexo. Lo que conlleva necesario impulsar acciones de sensibilización para erradicar cualquier conducta en este sentido.

4.1.10 Otros aspectos y consideraciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Se observa un uso inclusivo del lenguaje y no se detectan irregularidades en la redacción de las publicaciones en RR.SS. y comunicados internos. No se observan potenciales discriminaciones hacia nadie y se han empleado imágenes de mujeres y hombres para fomentar la equidad.
- En la encuesta al personal no se denota una creencia de que la entidad emplee el lenguaje no inclusivo ni uso sexista de imágenes.
- Se ha analizado previamente uso de lenguaje en todas las materias anteriores sin detectar irregularidades preocupantes.

4.2 Conclusiones de auditoría retributiva

OBJETIVO:

El objetivo de la auditoría retributiva es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de obligado cumplimiento para las organizaciones, según directrices del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

--	--	--	--	--	--



METODOLOGÍA:

La realización de la Auditoría Retributiva en **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO** ha implicado en primera instancia la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo, para encontrar aquellos puestos de trabajo que tienen el mismo valor dentro de la asociación. Para ello se ha empleado la Herramienta de SVPT del Ministerio de Igualdad, con los factores relevantes para la entidad, diseñado de tal forma que se garantice el cumplimiento del artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes)

Una vez establecido el sistema de valoración de puestos de trabajo y de otorgar una puntuación a cada puesto de trabajo se han agrupado los puestos que tienen igual valor para la organización, para verificar que realmente cuentan con la misma remuneración, garantizando el principio de igualdad retributiva.

RESULTADOS:

Una vez seguida la metodología de trabajo anteriormente mencionada, se han obtenido los siguientes resultados:

- La clasificación profesional realizada con la herramienta del Ministerio de Igualdad para la ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO se considera apropiada. (Pág. 61 de la AR)
- La valoración de los puestos de trabajo de ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO se ha llevado a cabo teniendo en cuenta todo tipo de factores, no solamente lo que se contempla en el convenio colectivo. (Pág. 61 de la AR)
- Ciertos puestos de trabajo se han clasificado con sutiles diferencias dentro de ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO en relación a la del convenio colectivo, ya que si alguna de las personas asume tareas de grupos superiores queda reflejado. (Pág. 61 de la AR)
- Respecto a la brecha encontrada dentro del salario base en importes equiparados, 0,13%, se destaca que principalmente que, aunque es una organización muy feminizada, lo que

--	--	--	--	--	--



conlleva que se vea representación femenina en casi todos los puestos, no se observa una gran diferenciación en las percepciones. Se comprende de este dato que se ha realizado una buena agrupación. Así mismo, solo habría que subrayar los puestos de responsabilidad, los cuales todos están ocupados por más mujeres que hombres, sobre todo aquellos que tienen más jerarquías, lo que supone una brecha más extensa en esos grupos. (Pág. 64-65 de la AR)

- A modo de resumen, se indica los complementos analizados y las brechas encontradas equiparadas (todo el mundo con la misma jornada y durante todo el año): (Pág. 95 de la AR)

--	--	--	--	--	--



Brecha Complementos		
Concepto	Efectiva	Equiparada
ANTIGÜEDAD	-284,91 %	-438,03 %
ATRASOS NO COTIZABLES	-56,15 %	-56,15 %
COMPLEMENTO PERSONAL	78,14 %	72,84 %
COMPLEMENTO AUT. CONVERGENCIA RETR.	-51,72 %	-116,71 %
COMPLEMENTO ART. 35.8	43,23 %	32,55 %
COMPLEMENTO COORDINACIÓN	45,02 %	41,83 %
COMPLEMENTO DIRECCIÓN	39,75 %	38,00 %
COMPLEMENTO FUNCIÓN	-	-
COMPLEMENTO IMPARTICIÓN CURSO	56,03 %	29,77 %
COMPLEMENTO PERSO. CONVENIO COLECTIVO	91,31 %	74,42 %
COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD	-	-
COMPLEMENTO	-	-
COORDINACIÓN COLONIAS	65,01 %	-19,78 %
FESTIVOS	-24,43 %	-24,43 %
N1	24,75 %	9,48 %
N2	33,41 %	21,45 %
NOCTURNO	-108,07 %	0,12 %
PAGA EXTRA	-10,61 %	-49,35 %
R. SUEL	-	-
REGULARIZACIÓN	75,67 %	75,67 %
DISPONIBILIDAD	95,18 %	95,18 %

> Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 4 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **pagas extra** (a mayor salario base mayor paga extra), **complemento personal, N1, N2** y **disponibilidad** que premian en mayor medida a los puestos de trabajo ocupados por hombres en la entidad. El **complemento artículo 35.8, complemento, festivos** y **nocturno** juegan a favor de los puestos ocupados por mujeres, pero al ser las cuantías menores apenas repercuten en

--	--	--	--	--	--



la brecha parcial de complementos de este grupo, la cual es del 55,77% en importes equiparados, a favor de ellos. (Pág. 95-96 de la AR)

- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 5 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **pagas extra** (a mayor salario base mayor paga extra), **coordinación colonias, antigüedad, festivos, N1 y nocturno** que premian en mayor medida a los puestos de trabajo ocupados por mujeres en la organización. En este caso, **complemento personal, el complemento artículo 35.8, dirección, personal convenio colectivo, N2 y regularización** juegan a favor de los puestos ocupados por hombres, pero al ser las cuantías menores apenas repercuten en la brecha parcial de complementos de este grupo, obteniéndose una brecha del -40,21%. (Pág. 96 de la AR)
- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 7 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **pagas extra** (a mayor salario base mayor paga extra), **antigüedad, complemento personal, complemento auto convergencia retributiva, N1, N2, impartición curso, complemento, festivos, nocturno y R. Sueldo** que premian en mayor medida a los puestos de trabajo ocupados por personal femenino en la entidad. Solamente los **atrasos no cotizables, complemento artículo 35.8, coordinación y disponibilidad** juegan a favor de los puestos ocupados por personal masculino, pero al ser las cuantías menores apenas repercuten en la brecha parcial de complementos de este grupo, la cual alcanza el -80,56% a favor de ellas. (Pág. 96 de la AR)
- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del grupo 8 se deben fundamentalmente a las grandes cuantías percibidas dentro de **complemento personal, impartición de cursos, N1, N2 y disponibilidad** que premian en mayor medida a los puestos de trabajo ocupados por hombres en la entidad. Las **pagas extra** (a mayor salario base mayor paga extra), **complemento de auto convergencia retributiva complemento artículo 35.8 y complemento de Dirección** juegan a favor de los puestos ocupados por mujeres, pero al ser las cuantías menores apenas repercuten en la brecha parcial de complementos de este grupo, la cual es del 13,68% a favor de ellos. Registrando dicha agrupación la brecha más corta de todas. (Pág. 96 de la AR)
- Respecto a los complementos extrasalariales, el 71,03% es a favor de los hombres ya que se abonan por desplazamiento marquesado y por otros tipos de desplazamientos que no

--	--	--	--	--	--



son a esos centros. En este caso, en la segunda de estas bonificaciones suelen ser puntual y depende mucho del desplazamiento a realizar. Mientras que, el primero es una de las tareas del puesto de Coordinador/a, ocupado por un varón. Por eso se obtiene dicha brecha. (Pág. 97-101 de la AR)

VIGENCIA Y PERIODICIDAD:

Las entidades que elaboran un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

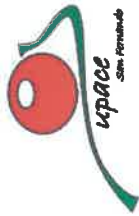
La vigencia de la presente auditoría retributiva será la misma que la del presente IV Plan de Igualdad de la **ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO**. Una vez finalizado este tiempo se realizará una nueva auditoría retributiva en la reelaboración del siguiente plan de igualdad.

5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS

Para el presente plan de igualdad se han fijado los siguientes objetivos, asociados ya cada uno de ellos a las medidas para lograr su cumplimiento, los plazos de ejecución, indicadores y medios y recursos estimados para lograr su consecución. Además, se contemplan las áreas de trabajo a las que está vinculado cada objetivo, que en muchas ocasiones se trabajan varias áreas dentro del mismo objetivo.

En la etapa de seguimiento del IV plan de igualdad de ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO se comprobará si la estimación ha sido o no adecuada.

--	--	--	--	--	--

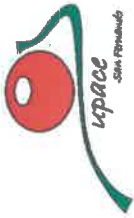


Objetivo 001 - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios

Área: Selección y contratación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_03: Formar al personal de selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades	% personas de selección formadas en igualdad	Año 1 – semestre I	Dirección General	2-3h de búsqueda de acciones formativas adecuadas + entre 20 - 60 horas de formación efectiva para el personal de selección y contratación
T_04: Elaboración y difusión entre el personal que interviene en los procesos de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo, en la denominación de puestos en los documentos escritos y en la fase de entrevista.	% personas que reciben guía de uso de lenguaje en relación al total de personas que deben recibirlo	Año 1 – semestre II	RR.HH. Dirección General Agente de Igualdad	Entre 10 y 15 horas para preparación de la guía de uso de lenguaje + 1 - 2 horas para su correcta difusión

--	--	--	--	--	--

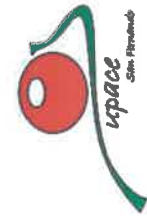


Objetivo 001 - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios

Área: Selección y contratación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_07: Elaboración de un Manual de Bienvenida, donde se informará a las nuevas incorporaciones a la entidad del plan de igualdad, del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en general de la política de igualdad de la organización. (Se añadirá al resto de documentación que se entrega al incorporarse a la entidad).	% de personas contratadas que reciben el Manual de Bienvenida en relación al total de contrataciones/año	Año 1 - semestre I y posteriores años de vigencia del plan	Dirección General RR.HH.	Entre 15 y 20 horas de preparación del Manual de Bienvenida + 0,5 - 1h en explicación a cada nueva incorporación
T_08: Elaboración anual de informe estadístico en materia de selección con información, desagregada por sexo, centros de trabajo y categorías, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento	Existencia del informe de seguimiento + Informe de CS con conclusiones (cualitativo)	Annual durante vigencia del Plan de Igualdad	RR.HH.	Entre 5 - 10 horas la preparación del formato de trabajo y variable en función del número de procesos de selección (0,5 - 1h por proceso selectivo)

--	--	--	--	--



Objetivo 002 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y la promoción, respetando el principio de composición equilibrada

Área: Selección y contratación, Promoción profesional e Infrarrepresentación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_10: Establecer como medida de acción positiva, que, en igualdad de condiciones de idoneidad, accederá la persona con menos representación por sexo en el puesto en cuestión, es decir, donde la representación del otro sexo sea superior al 60%	% contrataciones o promociones con medidas de acción positiva / contrataciones o promociones totales	Año 2 – semestre I	Dirección General RR.HH.	0,5 - 1h para toma final de decisiones tras fase de entrevista y para dejar constancia por escrito de que se ha usado la medida de acción positiva en registros de la entidad

--	--	--	--	--

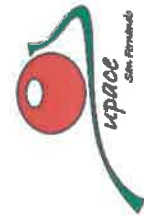


003 - Garantizar que la descripción de puestos de trabajo siga criterios objetivos y sin sesgos de género y que esté siempre actualizada

Área: Clasificación profesional

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
<p>T_13 (AUDITORÍA RETRIBUTIVA): Revisar anualmente y mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización (así como puestos de nueva creación) y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.</p>	<p>Nº de descripciones de puestos de trabajo revisadas o creadas/año</p>	<p>Año 2 – semestre I y posteriores años de vigencia del plan</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>5-10 horas para revisar descripción de puestos de trabajo + 0,5-1 horas por cada nuevo puesto que se cree</p>
<p>T_14 (AUDITORÍA RETRIBUTIVA): Actualización del Sistema de valoración de puestos de trabajo en caso de revisión de las Descripciones de puestos de trabajo (cambio de funciones, nivel de responsabilidad, etc.) o creación de nuevos puestos.</p>	<p>Nº de cambios dentro del SVPT por variación o creación de puestos de trabajo/año</p>	<p>Año 2 – semestre I y posteriores años de vigencia del plan</p>	<p>Dirección General RR.HH.</p>	<p>3-6 horas de trabajo de Gerencia y Mandos intermedios para actualizar SVPT cuando existen cambios o nuevos puestos</p>

--	--	--	--	--	--

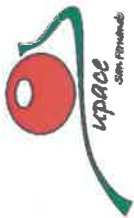


Objetivo 004 - Garantizar la sensibilización en igualdad para el personal, con especial incidencia en personas responsables de implantación o seguimiento de medidas

Área: Formación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_15: Campaña de difusión de plan de igualdad de la entidad a nivel interno y externo, pudiendo usar para ello publicaciones en web y RR.SS.	Nº de publicaciones en web / RR.SS. sobre PdI + % de personas que reciben comunicación sobre aprobación del plan de igualdad en relación al total de personal	Año 1 – semestre II	RR.HH.	3 días de trabajo del personal implicado en Comunicación (incluye recopilación de información, redacción de comunicados y seguimiento de impacto de campaña)
T_16: Formar a las personas integrantes de la comisión de seguimiento del plan en materia de igualdad retributiva, prevención contra el acoso y sensibilización en materia de igualdad para que puedan ejercer correctamente sus funciones dentro de la organización	% personas de comisión de seguimiento que recibe formación en igualdad en relación al total al año	Anual durante la vigencia del plan de igualdad	Dirección General RR.HH.	2-3h de búsqueda de acciones formativas adecuadas por año + entre 20 - 60 horas de formación efectiva para el personal de la comisión de seguimiento al año

--	--	--	--	--



Objetivo 004 - Garantizar la sensibilización en igualdad para el personal, con especial incidencia en personas responsables de implantación o seguimiento de medidas

Área: Formación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_17: Sensibilizar a todo el personal para la protección integral contra las violencias sexuales	% de personal formadas en protección contra las violencias sexuales en relación al personal total de la entidad	Año 1 - semestre I	Dirección General RR.HH.	2-4 horas de asistencia a acción formativa para todo el personal + 1 hora para planificar la formación y elegir personal docente
T_18: Realizar una formación específica en materia de conciliación y corresponsabilidad para todo el personal.	% de personal formadas en conciliación y corresponsabilidad en relación al personal total de la entidad	Año 2 - semestre II	Dirección General RR.HH.	2-4 horas de asistencia a acción formativa para todo el personal + 1 hora para planificar la formación y elegir personal docente

--	--	--	--	--	--

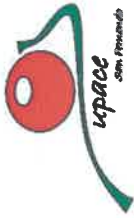


Objetivo 005 - Integración de la perspectiva de género en los Planes de Formación anuales de la entidad

Area: Formación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_72: Impartición de formación sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables en cada uno de los centros de trabajo, con la finalidad de realizar un trabajo óptimo frente a posibles casos que pudieran producirse en sus centros de trabajo (a responsables de departamentos, mandos intermedios, y directivos, comisión investigación PA)	% de personas responsables que reciben la formación en relación al total de personas responsables en la organización	Año 2 – semestre I	Dirección General RR.HH.	2-3h de búsqueda de acciones formativas adecuadas + entre 20 - 60 horas de formación efectiva para el personal de selección y contratación
T_24: Establecer la impartición de formaciones dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online	% de cursos realizados en jornada laboral en relación al total de formaciones impartidas	Desde la aprobación del plan de igualdad	Dirección General RR.HH.	2-3 horas de trabajo de personal encargado de formación y comunicación para implantar la medida

--	--	--	--	--

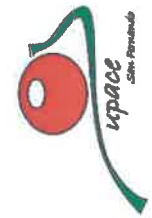


Objetivo 005 - Integración de la perspectiva de género en los Planes de Formación anuales de la entidad

Área: Formación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_25: Elaborar un informe estadístico sobre formaciones realizadas en el año indicando participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, duración en horas según categoría profesional y jerarquía	Existencia del informe de seguimiento + Existencia de análisis anual por la CS	Anual tras la aprobación del plan de igualdad	RR.HH.	Entre 5 - 10 horas la preparación del formato de trabajo y variable en función del número de formaciones realizadas (0,5 - 1h por curso)

--	--	--	--	--

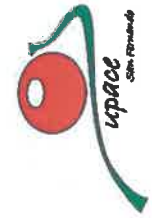


Objetivo 006 - Elaborar y/o revisar los procedimientos de promoción ya existentes bajo el sistema de gestión por competencias con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Garantizar la objetividad y no discriminación en sistemas de promoción a puestos de responsabilidad

Área: Promoción profesional, Infrarrepresentación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_29: Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	% de comunicación de criterios de promoción en las promociones realizadas al año	Anual tras la aprobación del plan de igualdad	RR.HH.	1,5 - 2h para comunicar en cada promoción los datos indicados en la medida
T_30: Elaborar un informe estadístico sobre seguimiento de vacantes de promoción cubiertas y no cubiertas en el año cubiertas internamente por sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, perfil de competencias exigidos a los candidatos y candidatas y centro de trabajo)	Existencia del informe de seguimiento + Existencia de análisis anual por la CS	Anual tras la aprobación del plan de igualdad	RR.HH.	Entre 5 - 10 horas la preparación del formato de trabajo y variable en función del número de promociones realizadas (0,5 - 1h por proceso selectivo)

--	--	--	--	--	--

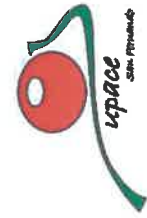


Objetivo 007 - Garantizar la igualdad retributiva a mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor en la entidad. Mejora de política retributiva y eliminación de la brecha de género

Área: Condiciones de trabajo, Retribuciones

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
<p>T_36 (AUDITORÍA RETRIBUTIVA): Revisión anual de las brechas retributivas y corrección, en su caso, de aquellas que no sean justificables de forma objetiva</p>	Nº de veces que se realiza corrección	Año 2 – semestre I y posteriores años de vigencia del plan de igualdad	Dirección General RR.HH.	Entre 1 y 2 horas de trabajo de RR.HH.
<p>T_37 (AUDITORÍA RETRIBUTIVA): Elaborar y difundir entre el personal un resumen de los conceptos salariales y extrasalariales en el que se indique qué remunera cada uno de ellos. Mejora del conocimiento de la política retributiva de la organización y/o convenio(s) colectivo(s) de aplicación</p>	% de personas trabajadoras que reciben la comunicación en relación a todo el personal	Año 2 – semestre I	RR.HH.	Entre 4 y 5 horas para redactar el documento + 0,5 a 1 hora para su difusión al personal

--	--	--	--	--	--

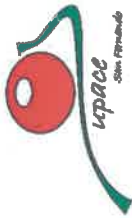


Objetivo 008 - Mejora de los permisos legalmente establecidos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_51: Dar preferencia en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año 1 – semestre II	RR.HH.	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal
T_53: Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año 1 – semestre II	RR.HH.	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal

--	--	--	--	--

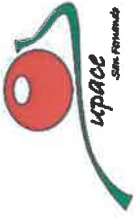


Objetivo 009 - Fomento del uso de medidas de conciliación, aumento de la corresponsabilidad e implicación del personal en propuestas de nuevas medidas

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_55: Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de las personas trabajadoras, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.	% de personas que reciben la comunicación en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 -- semestre II	RR.HH.	15 - 20 horas de elaboración de documento recopilatorio + 0,5 - 1 horas de difusión al personal
T_57: Incorporación de un buzón de sugerencias de medidas de conciliación para la plantilla	% de personas trabajadoras que reciben la comunicación de cómo usarlo en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 -- semestre I	RR.HH.	1 hora para preparación y colocación del buzón + 0,5 y 1 hora para comunicarlo al personal

--	--	--	--	--

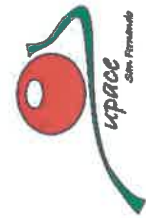


Objetivo 010 - Mejora de la concienciación al personal en materia de la violencia de género y de los permisos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género

Área: Violencia de género

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_74: Las ausencias, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia dentro del horario laboral.	Nº de ausencias totales o parciales justificadas/año	Año 1 - semestre I	RR.HH.	2-3 horas de negociación de RR.HH. Y RLPT para toma de decisiones de derechos a personas víctimas de violencia de género + 1-2 horas de explicación de las medidas en conjunto al personal beneficiado

--	--	--	--	--

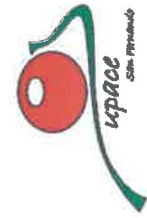


Objetivo 010 - Mejora de la concienciación al personal en materia de la violencia de género y de los permisos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género

Área: Violencia de género

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_75: Realizar encuestas anuales a toda la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo, para identificar si en estos espacios se está descubriendo situaciones que no son denunciadas.	Nº de encuesta realizadas % de respuestas (Nº de personas que ha respondido/Nº total de plantilla) Nº de situaciones por acoso que se han detectado en esta encuesta	Año 2 – semestre I y anual durante toda la vigencia del plan	RR.HH.	2-3 horas de negociación de RR.HH. Y RLPT para toma de decisiones de derechos a personas víctimas de violencia de género + 1-2 horas de explicación de las medidas en conjunto al personal beneficiado
T_78: Reordenación del tiempo de trabajo con adopción de horario flexible, elección de turno u otras	Nº de personas víctimas de violencia que se acogen a esta medida/año	Año 1 – semestre I	RR.HH.	2-3 horas de negociación de RR.HH. Y RLPT para toma de decisiones de derechos a personas víctimas de violencia de género + 1-2 horas de explicación de las medidas en conjunto al personal beneficiado

--	--	--	--	--	--



Objetivo 011 - Mejora de la comunicación interna y externa, así como de cultura organizacional comprometida con la igualdad, asegurando que se promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

Área: Comunicación y uso del lenguaje e imágenes

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_83: Realización campañas en fechas señaladas entre la plantilla a través de los canales habituales de comunicación en la entidad: (por ejemplo: 8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia de género, 22 de febrero día de la brecha salarial).	Nº de campañas realizadas/año	Año 2 - semestre I y posteriores años de vigencia del plan	Dirección General RR.HH.	3 días de trabajo del personal implicado en Comunicación (incluye recopilación de información, redacción de comunicados y seguimiento de impacto de campaña)

--	--	--	--	--

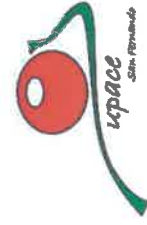


6. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En este apartado se establecerá las medidas desarrolladas en un calendario para que se tenga constancia de cuando se inicia con cada una de las actuaciones.

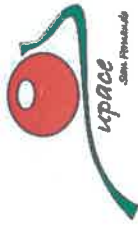
Se presentan ordenadas por numeración asignada (no por materias), indicando la denominación de la actuación, la persona responsable de su implantación y el periodo previsto para la misma.

--	--	--	--	--	--



CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
T_03: Formar al personal de selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades	X								
T_04: Elaboración y difusión entre el personal que interviene en los procesos de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo, en la denominación de puestos en los documentos escritos y en la fase de entrevista.		X							
T_07: Elaboración de un Manual de Bienvenida, donde se informará a las nuevas incorporaciones a la entidad del plan de igualdad, del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en general de la política de igualdad de la entidad. (Se añadirá al resto de documentación que se entrega al incorporarse a la organización).	X	X	X	X	X	X	X	X	X
T_08: Elaboración anual de informe estadístico en materia de selección con información, desagregada por sexo, centros de trabajo y categorías, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento			X			X		X	
T_10: Establecer como medida de acción positiva, que, en igualdad de condiciones de idoneidad, accederá la persona con menos representación por sexo en el puesto en cuestión, es decir, donde la representación del otro sexo sea superior al 60%			X	X	X	X	X	X	X

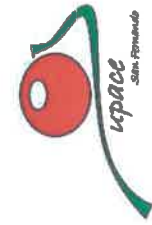
--	--	--	--	--



CRONOGRAMA

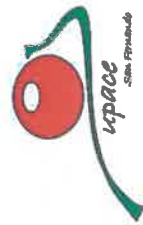
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
	T_13: Revisar anualmente y mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización (así como puestos de nueva creación) y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.			X		X		
T_14: Actualización del Sistema de valoración de puestos de trabajo en caso de revisión de las Descripciones de puestos de trabajo (cambio de funciones, nivel de responsabilidad, etc.) o creación de nuevos puestos.			X		X			X
T_15: Campaña de difusión de plan de igualdad de la entidad a nivel interno y externo, pudiendo usar para ello publicaciones en la web o RR.SS..		X						
T_16: Formar a las personas integrantes de la comisión de seguimiento del plan en materia de igualdad retributiva, prevención contra el acoso y sensibilización en materia de igualdad para que puedan ejercer correctamente sus funciones dentro de la entidad	X		X		X			X
T_17: Sensibilizar a todo el personal para la protección integral contra las violencias sexuales	X							
T_18: Realizar una formación específica en materia de conciliación y corresponsabilidad para todo el personal.				X				
T_24: Establecer la impartición de formaciones dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online	X	X	X	X	X	X	X	X

--	--	--	--	--	--



CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
T_25: Elaborar un informe estadístico sobre formaciones realizadas en el año indicando participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, duración en horas según categoría profesional y jerarquía			X		X		X		
T_29: Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	X		X	X	X	X	X	X	X
T_30: Elaborar un informe estadístico sobre seguimiento de vacantes de promoción cubiertas y no cubiertas en el año cubiertas internamente por sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, perfil de competencias exigidos a los candidatos y candidatas y centro de trabajo)		X		X		X		X	
T_36: Revisión anual de las brechas retributivas y corrección, en su caso, de aquellas que no sean justificables de forma objetiva			X		X		X		X
T_37: Elaborar y difundir entre el personal un resumen de los conceptos salariales y extrasalariales en el que se indique qué remuneración cada uno de ellos. Mejora del conocimiento de la política retributiva de la entidad y/o convenio(s) colectivo(s) de aplicación		X							
T_51: Dar preferencia en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.		X							

--	--	--	--	--	--



CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
T_53: Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.		X							
T_55: Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de las personas trabajadoras, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.				X					
T_57: Incorporación de un buzón de sugerencias de medidas de conciliación para la plantilla			X						
T_72: Impartición de formación sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables en cada uno de los centros de trabajo, con la finalidad de realizar un trabajo óptimo frente a posibles casos que pudieran producirse en sus centros de trabajo (a responsables de departamentos, mandos intermedios, y directivos, comisión investigación PA)			X						
T_74: Las ausencias, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia dentro del horario laboral.	X	X	X	X	X	X	X	X	X

--	--	--	--	--	--



CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
T_75: Realizar encuestas anuales a toda la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo, para identificar si en estos espacios se está descubriendo situaciones que no son denunciadas			X		X		X		
T_78: Reordenación del tiempo de trabajo con adopción de horario flexible, elección de turno u otras	X		X	X	X	X	X	X	X
T_83: Realización campañas en fechas señaladas entre la plantilla a través de los canales habituales de comunicación en la entidad: (por ejemplo: 8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia de género, 22 de febrero día de la brecha salarial).			X		X		X		X

--	--	--	--	--	--



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de seguimiento y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- ❖ Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- ❖ Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- ❖ Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente IV Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

--	--	--	--	--	--



- ❖ **Intermedia:** Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- ❖ **Final:** Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad una vez aprobado.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

INDICADORES:

Los **indicadores de realización** de cada una de las tareas / medidas permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

- ❖ ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?
- ❖ ¿En qué grado?
- ❖ ¿Se ha alcanzado a las personas trabajadoras previstas?
- ❖ Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

--	--	--	--	--	--



Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

Con toda la información captada se procederá a la valoración final de consecución o no de los objetivos planteados, pudiendo reformularse objetivos en el siguiente plan de igualdad tras la realización del siguiente diagnóstico de situación y auditoría retributiva.

Se utilizará la siguiente ficha de seguimiento para cada uno de los objetivos planteados:

--	--	--	--	--	--



OBJETIVOS Y MEDIDAS - PLAN DE IGUALDAD

EMPRESA 00

Revisión: 01

Fecha:

OBJETIVO						
ÁREA DE ACTUACIÓN						
Nº Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS/MEDIDAS	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	FECHA REAL DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	PBI E SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS PLANIFICADOS
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	

SEGUIMIENTO DE INDICADORES (RESULTADO, PROCESO)

Nº	Indicador de seguimiento	Notas	Estado / Seguimiento	Fecha seguimiento	Motivo en caso de atrasos en implantación	Adecuación de recursos	Barreras para implantación y soluciones adoptadas	Resultado indicador
1								
2								
3								
4								
5								
6								

SEGUIMIENTO DE INDICADORES (IMPACTO)

Reducción de desigualdades
Mejorar producción
Preparar de futuro
Documentación acreditativa de ejecución de las medidas
Observaciones durante el seguimiento

VALORACIÓN FINAL

--	--	--	--	--	--



8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Las partes acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

La comisión será paritaria entre los representantes de la administración de la entidad y de las personas trabajadoras.

Las **funciones** de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- a. Velar por la correcta implantación de las medidas en los plazos previstos
- b. Realizar el seguimiento de los indicadores asociados a las medidas para comprobar si se está llevando a cabo de manera correcta y obteniendo los resultados esperados.
- c. Revisar el contenido de medidas y objetivos del plan de igualdad, así como revisión del diagnóstico (art 9, RD 901/2020):
 - Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación periódica previstos
 - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
 - En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la entidad.
 - Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

--	--	--	--	--	--



- Cuando una resolución judicial condene a la entidad 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
- d. Realización de la evaluación legal del Plan de Igualdad (art 9, RD 901/2020):

Reuniones de la Comisión de Seguimiento:

La Comisión acuerda reunirse:

- ❖ De manera ordinaria al menos una vez cada doce meses desde la aprobación del plan de igualdad, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- ❖ De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en un plazo de 7 días laborables.

En cada reunión se levantará acta, en la que se harán constar:

- Personas convocadas y asistentes a la reunión
- Resumen de materias tratadas
- Acuerdos totales o parciales adoptados
- Puntos sin acuerdo, que se podrán retomar en posteriores reuniones.
- Aprobación y firma del acta, con manifestaciones de parte si fuese necesario.

Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

--	--	--	--	--	--



En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, o a la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos este tipo de funciones.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado, siguiendo en todo momento la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión

Las personas que integren la Comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la organización serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión.

--	--	--	--	--	--



Otras disposiciones

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todas las personas que compongan la Comisión.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Este procedimiento se pondrá en funcionamiento cuando por motivos legales o circunstanciales se necesite modificar algunas cláusulas o incorporación de nueva información para el cumplimiento de la normativa vigente.

Así mismo, se activará si se encuentra algún problema o imposibilidad de implantación de alguna actuación en las fases de aplicación, seguimiento, evaluación o revisión. Este se estructurará de la siguiente manera:

- ❖ Para iniciar este método, una persona que pertenezca a la comisión de igualdad encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan deberá realizar un llamamiento de reunión urgente a la comisión.
- ❖ Esta no debe tardar más de 15 días en reunirse.
- ❖ Cualquier persona de la organización puede informar a los/as miembros de la comisión de la necesidad de una modificación, pero solo las que pertenezcan a la comisión podrán realizar la convocatoria.
- ❖ En dicha reunión se debe presentar la o las modificaciones que han surgido y deben ser aprobadas por unanimidad.
- ❖ En caso de no haber, acuerdo por las partes, se establece la posibilidad de acudir al Comité de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

--	--	--	--	--	--



- ♦ Una vez se ha producido la modificación, en las siguientes reuniones se evaluará/n los efectos.
- ♦ Por último, toda alteración ejecutada en el Plan de Igualdad se deberá notificar a la toda la plantilla.

<i>Rodrigo Oliva</i>		<i>Castro</i>			
----------------------	--	---------------	--	--	--

