

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Desarrollo Autismo Albacete



asociación
desarrollo
autismo albacete

Con la colaboración de



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO LEGISLATIVO	4
III. PRINCIPIOS GENERALES	5
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
V. DATOS GENERALES DE LA ASOCIACIÓN	8
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	10
IX. VIGENCIA, PERIODICIDAD Y RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	18
1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	18
2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	20
X. OBJETIVOS GENERALES.....	22
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	22
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS	22
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	23
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	35
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	36
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	39
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN	39
2. EVALUACIÓN DEL PLAN	40
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	42
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	43
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	44

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de entidades y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la asociación para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Asociación Desarrollo Autismo Albacete (2023 - 2027) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Las entidades sin ánimo de lucro, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Desde la Presidencia de la organización, junto con la comisión se negocia el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final 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, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de *garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las entidades de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*. Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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 caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Como anexo al plan encontramos un **protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo**. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **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 de la plantilla, 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: Representación de la asociación y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **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 agote su vigencia.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de la Asociación Desarrollo Autismo Albacete son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Presidencia. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre la representación de la asociación y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos. Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- V. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- VI. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA ASOCIACIÓN

Datos de la entidad						
Razón social:	Asociación Desarrollo Autismo Albacete					
NIF:	G02356749					
Domicilio social:	Avda. del Teatro, 1 · Albacete. 02005 Albacete (Albacete)					
Forma jurídica:	Entidad sin ánimo de lucro					
Año de constitución:	2003					
Teléfono:	967 51 22 87					
Responsable de la entidad						
Nombre	Inocente Jiménez Herráiz					
Puesto	Presidente					
Actividad						
Sector actividad:	Entidades del tercer sector					
CNAE:	9499 – Otras Actividades Asociativas N.C.O.P.					
Descripción de la actividad:	Desarrollo y capacitación personal y profesional de personas afectadas de TEA (Trastorno del Espectro del Autismo)					
Dimensión						
Personas trabajadoras	Mujeres	50	Hombres	10	Total	60
RLPT	Mujeres	3	Hombres	-	Total	3
Centros de trabajo	Avda. del Teatro, 1 · Albacete					

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Titulares de la negociación parte organizativa	Puesto/Cargo
1. Beatriz Rosa Medina (titular)	Psicóloga
2. Rocío Moya Moreno (titular)	Secretaria de la Asociación Desarrollo Autismo Albacete
3. Yolanda Monteagudo Piqueras (titular)	Gerente
Titulares de la negociación parte social	Representantes sindicales
1. Miriam Villalba Alcalá(titular)	Educadora y Representante legal de los trabajadores por CCOO
2. Cristina Pérez Arraiz (titular)	Logopeda y Representante legal de los trabajadores por CCOO
3. María Belén Fernández Tercero (titular)	Terapeuta ocupacional y Representante legal de los trabajadores por UGT

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la asociación, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en **Avda. del Teatro, 1 · Albacete**.

Ámbito temporal:

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

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto al análisis de las políticas de selección y contratación que se llevan a cabo en la asociación podemos señalar que se dispone de un protocolo de selección definido, aunque no está documentado ni cuenta con perspectiva de género.

Por otra parte, en la publicación de ofertas de empleo se tiene en cuenta el lenguaje e imágenes inclusivas. La asociación cuenta con un registro para algunos procesos donde se recoge y se documenta formalmente el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto, así como el resultado final del proceso de selección.

Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres. En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

Además, para los procesos selectivos se cuentan con tribunales de selección, los cuales en la medida de lo posible se intentan que sean paritarios y equilibrados, aunque no tienen criterios definidos para ello.

Por último, destacar que por un lado que ante igualdad de méritos, capacidad y cualificación en los procesos selectivos se prioriza la contratación del sexo subrepresentado. Por otro lado, destacar que hay personal del área de selección de la asociación que cuenta con formación en materia de igualdad a través de la asistencia a conferencias o jornadas especializadas en esta temática.

Para el proceso de integración de personal de nuevo ingreso, Autismo Albacete cuenta con itinerario de integración de acogida (presentación del responsable, equipo, recorrido por las instalaciones, entrega de documentación, etc., información sobre la política de igualdad de la asociación, y formación inicial sobre el funcionamiento de la entidad o cursos transversales (PRL, Calidad...).

Por otra parte, se observan barreras externas o sectoriales, motivadas por una menor postulación masculina para determinados puestos, para la incorporación del sexo subrepresentado a la asociación.

El 97% de las mujeres encuestadas y un 100% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en la asociación se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres.

El 100% de las mujeres y un 100% de los hombres consideran que el motivo de la feminización de la plantilla de la asociación no proviene de una discriminación hacia los hombres.

El personal, en general (97% de mujeres y 100% los hombres) no considera que la asociación, por tradición o costumbre, se incline hacia la contratación de mujeres ya que así se refleja en los resultados de la encuesta.

Además, se considera que la asociación está feminizada, por el tipo de trabajo y sector que ocupa ya que es más demandado por las mujeres (91% de mujeres y 80% los hombres).

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el último año, el total de plantilla ha sido de 50 mujeres (83%) y 10 hombres (17%), es decir, 60 personas en total. Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto, un 38% de mujeres pertenece al puesto Cuidador/a, un 16% Educador/a y un 14% Psicólogo/a, y la mayoría de hombres (80%) pertenece al puesto Cuidador/a.

Según los datos, vemos que no hay segregación vertical, dado que hay un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad.

3. FORMACIÓN

La Asociación Desarrollo Autismo Albacete dispone de un Plan de Formación formalmente definido, mediante un estudio de detección de necesidades formativas transformadas en un plan de formación anual, aunque dicho documento, no está realizado con perspectiva de género.

Seguidamente, indicar que existen registros con información estadística desagregada por sexo sobre la asistencia a los cursos que se realizan en la entidad. Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero hay personas que cuentan con dicha formación, como la Alta Dirección, (Gerencia, Dirección General, etc.).

Por último, no se observan barreras para la participación de las mujeres en los cursos de formación de la asociación, y tampoco para la participación de los hombres, pero al haber menos hombres en la asociación, hay menos participación de éstos en los cursos. Además, cuando se imparte formación en la Asociación Desarrollo Autismo Albacete, se pide a la asociación o docente que vaya a impartir la sesión formativa que tenga en cuenta el principio de igualdad y que haga un uso de contenidos libres de comentarios que puedan ser sexistas, así como un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos.

El 100% de las mujeres encuestadas y un 100% los hombres encuestados consideran que en la asociación se dan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los cursos de formación.

4. PROMOCIÓN

En la Asociación Desarrollo Autismo Albacete, por ahora, no se ha documentado el sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, al margen del establecido en el convenio colectivo de aplicación, ni se ha definido la metodología a aplicar para la promoción interna (cambios de categoría profesional, ascenso a otro nivel jerárquico y/o aumento salarial). No se ha aplicado ninguna medida o acción positiva sobre para fomentar la promoción del sexo subrepresentado, ni existe ningún registro o información estadística de los resultados de los procesos de promoción (nº de solicitudes, nº de pruebas realizadas, nº de ascensos, etc.).

Por último, no se observan barreras para la promoción de mujeres en la entidad porque no hay una infrarrepresentación de mujeres en puestos de dirección o responsabilidad.

El 93% de las mujeres encuestadas y un 100% los hombres encuestados consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción en la asociación.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo un 87% son mujeres y un 13% son hombres. Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, del total de mujeres un 90% tienen contrato fijo, frente a un 70% de hombres.

Además, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene un contrato a jornada completa en el caso de los hombres y contrato a jornada completa en el caso de las mujeres, con un 70% de hombres y un 18% de mujeres con jornada completa. A continuación, mostramos el resultado de la brecha de género respecto a la jornada:

La mayoría de mujeres (52%) trabajan entre 20 y 35 horas, y la mayoría de hombres (70%) trabajan entre 35 y 39 horas. Destaca que solo un 9% de hombres tiene jornada de menos de 35 horas frente a un 91% de mujeres.

Por último, se considera que tanto los puestos masculinizados como los puestos feminizados en la asociación tienen las mismas oportunidades de acceso a vacaciones, permisos, jornadas, etc.

En la Asociación Desarrollo Autismo Albacete el personal que tiene la viabilidad para poder ejercerlo en aquellos puestos o departamentos sin atención directa, tiene un sistema de trabajo a distancia implantado, el cual se ha regulado a través de un protocolo.

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

En la Asociación Desarrollo Autismo Albacete, a pesar de que no se ha elaborado como tal un plan de conciliación, se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- “Bolsa de horas de conciliación”, que permite que se compensen las horas trabajadas en períodos de mayor actividad con horas libres en tiempos de menor demanda.
- Flexibilidad horaria con un margen de horas establecido en la entrada y salida.
- Adaptación de jornadas al horario escolar.
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares.
- Permiso para acompañar a consulta médica a hijos/as o a familiares dependientes.
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales.
- Ampliar días de vacaciones o de asuntos propios a los establecidos en convenio.
- Jornada intensiva en verano.
- Flexibilidad en los cambios de turno entre compañeros/as.
- Equiparación de parejas de hecho a matrimonio para la solicitud de permisos.
- Semana laboral comprimida (jornada intensiva el viernes).

En alguna ocasión han solicitado permiso para el cuidado de mascotas por enfermedad y se ha concedido flexibilidad para quedarse en casa teletrabajando.

En la Asociación Desarrollo Autismo Albacete, no existe actualmente un registro o información estadística de los permisos de conciliación solicitados (nº de solicitudes según tipo de permiso, nº de permisos otorgados, etc.). Además, se considera que el hecho de solicitar cualquiera de los permisos, mencionados en el apartado anterior, podría afectar particularmente a las personas con responsabilidades familiares y/o cuidado.

El 32% de las mujeres encuestadas y un 20% de los hombres encuestados afirman tener dificultades para conciliar vida personal y familiar con la laboral.

El 64% de las mujeres encuestadas y un 80% de los hombres encuestados consideran que la asociación favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por otra parte, es considerado por un 87% de mujeres y un 60% de hombres que la asociación favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas.

Por último, cabe destacar también que la plantilla conoce en general los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que así lo afirman el 51% de las mujeres encuestadas y el 60% de los hombres.

7. RETRIBUCIONES

La asociación aplica los criterios salariales que recoge el convenio colectivo de aplicación. Por último, por ahora, la asociación no está aplicando un sistema de remuneración por objetivos, incentivos o primas.








8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay una infrarrepresentación de mujeres en la asociación. Por otra parte, no hay equilibrio o paridad de sexos en las distintas categorías profesionales puesto que las mujeres copan la mayoría, siendo un porcentaje superior. No hay segregación vertical en la asociación puesto que, la presencia de mujeres en dirección es superior a la masculina.









9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad, dispone de **Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, como procedimiento específico para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el cual se ha difundido a toda la plantilla, de forma que todo el personal tenga acceso al contenido del mismo.

Este Protocolo contempla, en todo caso:

-  Definición de las distintas tipologías de acoso.
-  Identificación de conductas que pueden ser constitutivas de acoso.
-  Procedimiento formal de actuación frente al acoso.
-  Identificación de medidas reactivas frente al acoso y régimen disciplinario.
-  Confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.
-  Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
-  Modelo de denuncia.

Aunque se detecta la carencia de:

-  Presunción de inocencia.
-  Prohibición de represalias.
-  Principios aplicados de diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
-  Imparcialidad en las actuaciones.
-  Garantía de actuación, adaptando las medidas necesarias, incluidas las de carácter disciplinario.
-  Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
-  Inclusión de conductas de acoso en el ámbito digital.
-  Nombramiento de personas responsables o comisión instructora del procedimiento.

Por otro lado, al margen del protocolo, se han realizado acciones de sensibilización y formación en materia de acoso dirigidas a la Alta Dirección (Gerencia, Dirección General, responsables de departamento etc.), de manera que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas, como la difusión del compromiso de la asociación, mostrando el posicionamiento de rechazo de la organización.

En la Asociación Desarrollo Autismo Albacete no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

El 55% de las mujeres encuestadas y un 20% los hombres encuestados afirman que la asociación no ha informado sobre el protocolo de acoso.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la Asociación Desarrollo Autismo Albacete, se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género, a través de medidas dirigidas a la protección del embarazo y lactancia y exponiendo los distintos factores de riesgo (ergonómicos, higiénicos, psicosociales, etc.), diferenciando la afección que tienen para hombres y para mujeres. Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en la Asociación Desarrollo Autismo Albacete no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría. Sin embargo, se considera que tanto los puestos masculinizados como los puestos feminizados en la organización cuentan con

instalaciones, mobiliario, vestuarios, aseos, y/o equipos adecuados para un desarrollo eficiente del trabajo.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La asociación, por el momento, no ha elaborado un protocolo en el que se define el procedimiento a seguir para un caso de Violencia de Género. Tampoco se ha llevado a cabo formación en la materia para nadie en la plantilla. Y tampoco se ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS.

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Destacar en primer lugar, que la entidad cuenta con un plan de comunicación específico, el cual regulan los procedimientos comunicativos en los distintos departamentos y hacia determinados elementos de interés que rodean a la asociación, como plantilla, proveedores, grupos de interés, etc. Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en la Asociación Desarrollo Autismo Albacete son:

- [Emails.](#)
- [Reuniones de equipo.](#)
- [Chat interno.](#)
- [Grupo de WhatsApp.](#)

Los canales de comunicación externa que habitualmente se utilizan en la Asociación Desarrollo Autismo Albacete son:

- [Emails.](#)
- [Web corporativa.](#)
- [Blog](#)
- [Redes sociales.](#)
- [Notas de prensa o comunicados](#)
- [Revista, boletín o newsletter.](#)
- [Asambleas, congresos, juntas o congregaciones.](#)

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la asociación a través de web, comunicados internos, etc., por un lado, se aprecia que en ningún medio se utiliza un lenguaje no inclusivo e imágenes sexistas. Por otro lado, no se han llegado a impulsar medidas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad.

Por último, se ha revisado la publicidad y comunicación de la entidad para comprobar que no se hace un uso sexista de la misma.

Según los/as encuestados/as, la asociación hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad, concretamente así lo percibe el 93% de mujeres y el 80% de los hombres.

13. RESPONSABILIDAD SOCIAL

En la Asociación Desarrollo Autismo Albacete se dispone de:

- **Distintivos, premios, etc. específicos en materia de igualdad, conciliación, RSE:** Certificado OPI Observatorio Provincial de Igualdad

Por otro lado, la asociación ha aplicado como criterio de preferencia para la contratación de proveedores, la implementación de planes o medidas de igualdad, pero no se ha documentado.

IX. VIGENCIA, PERIODICIDAD Y RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la asociación deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la asociación, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La asociación a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Gobierno pone a disposición de las empresas y otras entidades la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley 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”*:

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):

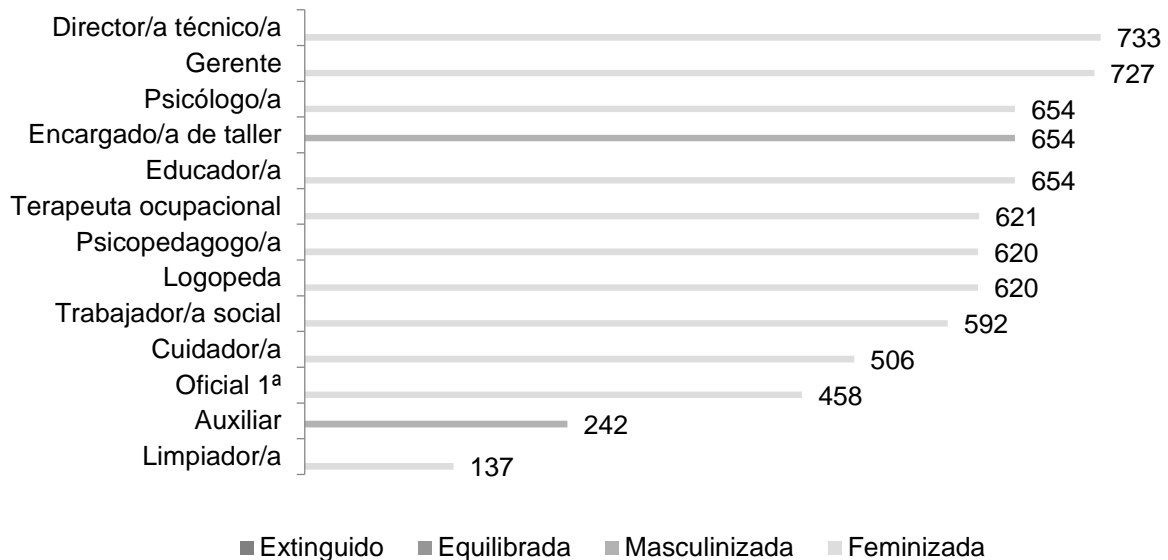
- **Naturaleza de las funciones o tareas:** el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas:** las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación:** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

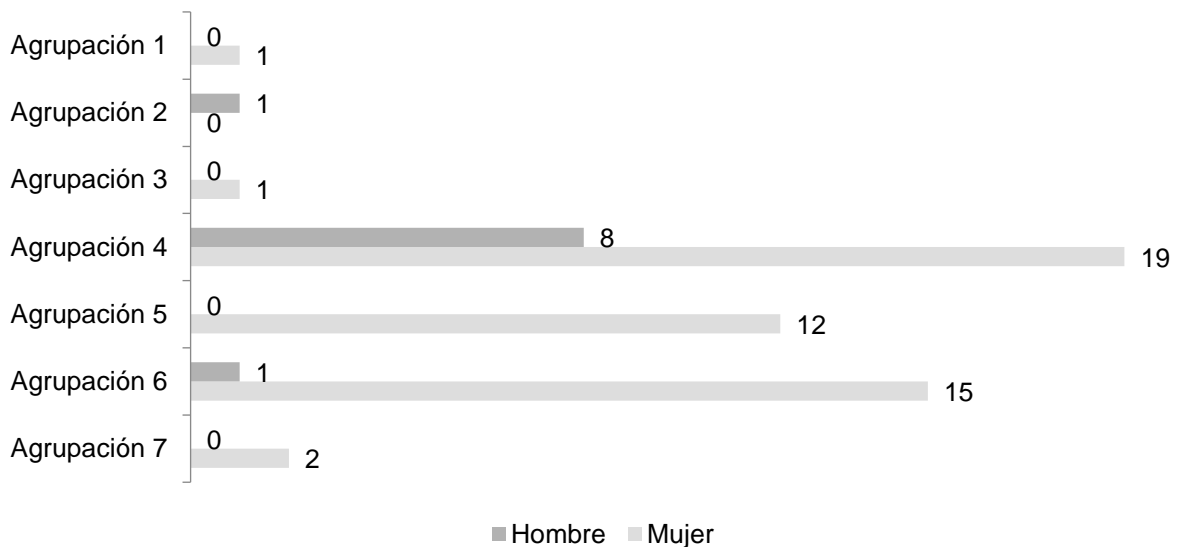
Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	M	H
Agrupación 7	Director/a técnico/a (733); Gerente (727)	2	0
Agrupación 6	Educador/a, Encargado/a de taller y Psicólogo/a (654)	15	1
Agrupación 5	Logopeda y Psicopedagogo/a (620); Terapeuta ocupacional (621); Trabajador/a social (592)	12	0
Agrupación 4	Cuidador/a (506)	19	8
Agrupación 3	Oficial 1ª (458)	1	0
Agrupación 2	Auxiliar (242)	0	1

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	M	H
Agrupación 1	Limpiador/a (137)	1	0

Puntuación por puesto y sexo



Agrupaciones por sexo



2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor.

De todas formas, en la Asociación Desarrollo Autismo Albacete, antes de la realización del diagnóstico, ya se habían analizado los salarios medios, a través del registro salarial, de hombres y mujeres para detectar posibles diferencias retributivas en trabajos de igual valor, donde a través de la misma se ha determinado que no existe brecha salarial. Teniendo en cuenta todo esto, calculamos las modalidades de brecha salarial en la Asociación Desarrollo Autismo Albacete:

Media salarial en la Asociación Desarrollo Autismo Albacete							
M (N.º)	H (N.º)	Media M (€)	Media H (€)	BR (%)	BA (%)	BN (%)	BE (%)
50	10	12.990,02	10.648,46	-21,99	-9,32	-40,77	-16,65

Mediana salarial en la Asociación Desarrollo Autismo Albacete							
M (N.º)	H (N.º)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	BR(%)	BA (%)	BN(%)	BE(%)
50	10	13.297,92	13.171,47	-0,96	1,48	-23,09	-13,05

Podemos ver que hay una brecha salarial de -22%, aunque si anualizamos los salarios y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un -17%. En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -1%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un -13%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que 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*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

X. OBJETIVOS GENERALES

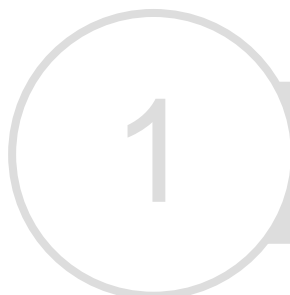
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la asociación.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Octubre 2023 - septiembre 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso <input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

2

RETRIBUCIONES

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 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
Cronograma de implantación	Noviembre 2023 - septiembre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % Brecha</p> <p><input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Registro actualizado regularmente (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Registro realizado (si/no)</p>

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A PERSONAL RESPONSABLE DE LAS PROMOCIONES

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Formar y sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos
Cronograma de implantación	Octubre 2024 - septiembre 2026
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste ponentes y organización de la charla</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, ponente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente</p> <p><input type="checkbox"/> Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

4

FORMACIÓN

FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de implantación	Octubre 2023 - septiembre 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</p> <p><input type="checkbox"/> N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</p> <p><input type="checkbox"/> Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones</p>

5

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

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la asociación un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Octubre 2023 - febrero 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Documento realizado (si/no)</p>

REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Cronograma de implantación	Octubre 2023 - septiembre 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Base de datos permisos (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)</p>

6

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Octubre 2023 - marzo 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Alcance</p> <p><input type="checkbox"/> Canales de información utilizados</p>

7

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
Cronograma de implantación	Octubre 2023 - diciembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas <input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

8

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Marzo 2024 – septiembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)</p>

9

VIOLENCIA DE GÉNERO

MÓDULOS TRANSVERSALES SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Introducir módulos transversales sobre acoso y sus tipologías en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas para la Prevención de Riesgos Laborales.
Cronograma de implantación	Octubre 2023 - septiembre 2027
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u></p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos, Formación y PRL.</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p>

10

CONDICIONES DE TRABAJO

FOMENTAR LA TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación
Descripción detallada de la medida	Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato a tiempo parcial, a contrato a tiempo completo en personas del sexo infrarrepresentado pertenecientes a la entidad
Cronograma de implantación	Octubre 2024 – septiembre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de personas, por sexo, que cambian a jornada completa</p> <p><input type="checkbox"/> % de personas, por sexo, que les interesa cambiar a jornada completa</p> <p><input type="checkbox"/> % del sexo infrarrepresentado con posibilidad de cambiar a jornada completa</p> <p><input type="checkbox"/> Estudio realizado para conocer la posibilidad de cambio (si/no)</p>

11

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO EL ESTRÉS, ANSIEDAD, ETC.

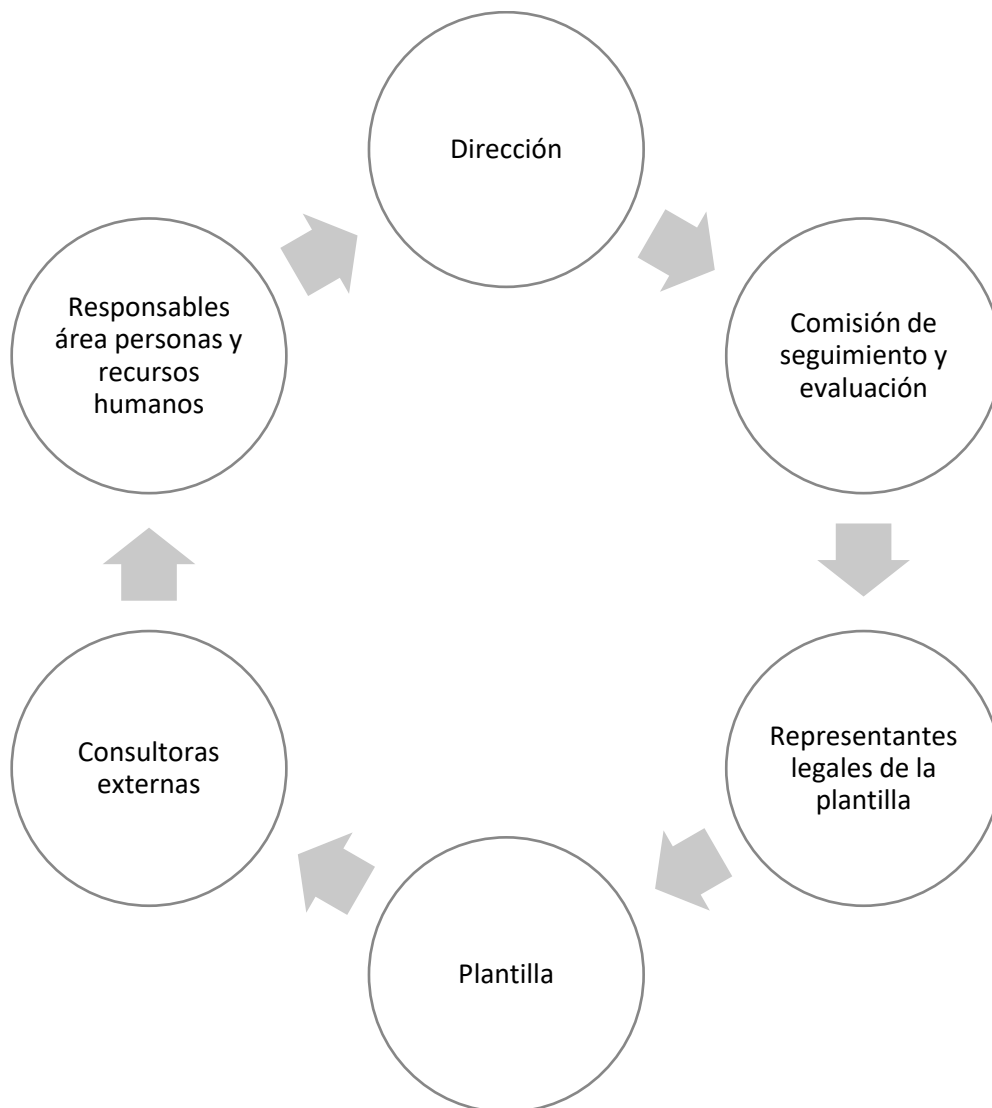
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Prevenir los accidentes y enfermedades comunes derivados del estrés, ansiedad, etc., teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres
Cronograma de implantación	Octubre 2024 - septiembre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tableros, etc. y Material de oficina</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Alcance</p>

XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la asociación dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La asociación dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2023			2024												2025												2026												2027											
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S			
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																																			
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																																																			
RETRIBUCIONES																																																			
Registro salarial																																																			
PROMOCIÓN PROFESIONAL																																																			
Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones																																																			
FORMACIÓN																																																			

	2023			2024												2025												2026												2027										
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S		
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																		
Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional																																																		
VIOLENCIA DE GÉNERO																																																		
Módulos transversales sobre violencia contra las mujeres																																																		
CONDICIONES DE TRABAJO																																																		
Fomentar la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo																																																		
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO																																																		
Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.																																																		

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*. Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención. La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación. La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la asociación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual. Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback

obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la asociación, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de

aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	29-01-2023	Comisión negociadora	Concilia2	Dirección y Comisión negociadora	Redacción inicial
2

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Titulares de la comisión de seguimiento parte organizativa	Puesto/Cargo
Beatriz Rosa Medina (titular)	Psicóloga
Rocío Moya Moreno (titular)	Secretaria de la Asociación Desarrollo Autismo Albacete
Yolanda Monteagudo Piqueras (titular)	Gerente

Titulares de la comisión de seguimiento parte social	Representantes sindicales
Miriam Villalba Alcalá (titular)	Educadora y Representante legal de los trabajadores por CCOO
Cristina Pérez Arraiz (titular)	Logopeda y Representante legal de los trabajadores por CCOO
María Belén Fernández Tercero (titular)	Terapeuta ocupacional y Representante legal de los trabajadores por UGT

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2.024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													