

# PLAN DE IGUALDAD

---

*A.F.A. CORREDOR DEL HENARES*



Con la colaboración de



## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
V. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD.....	6
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	8
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	15
X. OBJETIVOS GENERALES.....	20
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	20
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	20
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	21
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
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	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 empresas 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 entidad 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 A.F.A. CORREDOR DEL HENARES (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.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.
- l) Violencia de género.



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 entidades 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 entidades 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 entidades, 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**.

## 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 entidad 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 A.F.A. CORREDOR DEL HENARES 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, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre representantes de la asociación y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.  
  
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 ENTIDAD

DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD	
Ámbito funcional	Entidad
Motivación para la realización del PDI	Voluntario
Datos fiscales	<p><b>Razón social:</b> A.F.A. CORREDOR DEL HENARES  <b>NIF:</b> G81287807  <b>Domicilio social:</b> Avda. Príncipes de España 20, 3º, CM La Rambla, 28823, Coslada (Madrid)  <b>Forma jurídica:</b> Asociación</p>
Centros de trabajo	<p>Avda. Príncipes de España 20, 3º, CM La Rambla, 28823, Coslada (Madrid)                      Avda. Irún s/n, Centro de Mayores Gloria Fuertes, 28830, San Fernando de Henares (Madrid)                      Calle del Dr. Gonzalo Sierra, 6, 28840, Mejorada del Campo (Madrid)                      Avda. de la Ilustración, 110, 28891, Velilla de San Antonio (Madrid)</p>
CNAE	8812 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
Página web	<a href="https://www.afacorredordelhenares.es/es/">https://www.afacorredordelhenares.es/es/</a>

## VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
<b>En representación de la entidad</b>		
<b>En representación de las personas trabajadoras</b>		





## VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

### Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, 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 entidad 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 en todos los centros de trabajo que A.F.A. CORREDOR DEL HENARES tiene ubicados en:

- Avda. Príncipes de España 20, 3º, CM La Rambla, 28823, Coslada (Madrid)
- Avda. Irún s/n, Centro de Mayores Gloria Fuertes, 28830, San Fernando de Henares (Madrid)
- Calle del Dr. Gonzalo Sierra, 6, 28840, Mejorada del Campo (Madrid)
- Avda. de la Ilustración, 110, 28891, Velilla de San Antonio (Madrid)

### 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 A.F.A. CORREDOR DEL HENARES, primeramente, indicar que se dispone de un protocolo de selección realizado con perspectiva de género.

Por otro lado, atendiendo a los **factores que determinan que la asociación inicie un nuevo proceso de reclutamiento y selección** de personal, estos son:

- Necesidades de producción
- Creación de nuevos puestos de trabajo
- Sustituciones / Bajas
- Nuevos proyectos

En cuanto a los principales **sistemas de reclutamiento** utilizados en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES, estos son:

- Portales de empleo
- Red de contactos

Por otra parte, los **métodos utilizados para seleccionar al personal** son, principalmente, la criba curricular estándar y la realización de entrevistas.

Mencionar que las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección en la entidad cuentan con formación en igualdad. En concreto, cuentan con un curso en materia de "Prevención y sensibilización sobre violencia sexual".

Por otro lado, cabe señalar que durante todo este proceso no se observan barreras internas o externas para la incorporación de mujeres a la compañía.

Por último, indicar que respecto a los procesos de selección, no se busca un perfil concreto, se tienen en cuenta dos factores principales a la hora de buscar una persona profesional para desempeñar un puesto determinado dentro de AFA Corredor del Henares. Uno de ellos es la experiencia académica, que se ajuste lo máximo posible al perfil profesional. En segundo lugar, se tiene en cuenta la experiencia laboral, primando que haya trabajado anteriormente con personas mayores.



## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el periodo de análisis, el **total de plantilla** ha sido de 7 mujeres (58,33%) y 5 hombres (41,67%), es decir, 12 personas en total. Atendiendo a estos datos, podemos ver que la entidad cuenta con una plantilla equilibrada en cuanto al número de hombres y mujeres que la componen, aun perteneciendo a un sector claramente feminizado.

Por otro lado, **atendiendo a la distribución de la plantilla por categorías profesionales:**

- Un 71,43% de mujeres pertenecen a la categoría “Psicólogo/a”, seguido de un 14,29% pertenecientes a las categorías de “Logopeda” y “Terapeuta ocupacional” respectivamente.
- En cuanto a los hombres, un 20% de estos pertenecen a las categorías de “Fisioterapeuta”, “Profesor/a de teatro”, “Psicólogo/a”, “Terapeuta ocupacional” y “Trabajador/a social” respectivamente.

Atendiendo a la **distribución de la plantilla según grupos profesionales:**

- El 57,14% de mujeres pertenecen al grupo “1”, seguido de un 28,57% pertenecientes al grupo “2” y un 14,29% que pertenecen al grupo “Autónomo/a”.
- Por otro lado, el 60% de los hombres pertenecen al grupo “Autónomo/a”, seguido de un 40% que pertenecen al grupo “2”.

En cuanto a la **distribución de la plantilla por diferentes puestos de trabajo:**

- Un 71,43% de mujeres pertenecen al puesto “Psicólogo/a”, seguido de un 14,29% pertenecientes a los puestos de “Logopeda” y “Terapeuta ocupacional” respectivamente.
- En cuanto a los hombres, el 20% de estos pertenecen a los puestos de “Fisioterapeuta”, “Profesor/a de teatro”, “Psicólogo/a”, “Terapeuta ocupacional” y “Trabajador/a social” respectivamente.

Por último, analizando la **distribución de la plantilla por diferentes departamentos:**

- El 85,71% de mujeres pertenecen al departamento “Terapias”, seguido de un 14,29% pertenecientes a “Terapias y oficina”.
- Por otra parte, un 80% de hombres pertenecen al departamento “Terapias”, seguido de un 20% que pertenecen al departamento “Oficina”.

En base al análisis realizado, hemos visto que existe **segregación horizontal con varias de las categorías, grupos y puestos de trabajo**, ya que, como se puede observar, **varios de estos están feminizados/masculinizados**.

Por último, atendiendo a este apartado, hemos visto que **existe segregación vertical a favor de las mujeres en el nivel jerárquico “Coordinador/a”**, dado solo hay representación femenina en dicho nivel (es importante indicar que este nivel jerárquico solamente está compuesto por una persona).



### 3. FORMACIÓN

Primeramente, mencionar que A.F.A. CORREDOR DEL HENARES dispone de un Plan de Formación formalmente definido, realizado con perspectiva de género.

Por otro lado, indicar que se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a los/as Responsables de área.

En cuanto a la **detección de las necesidades de formación**, estas se detectan por la propia plantilla, a través de comunicación informal (hablándolo entre el personal).

Respecto a la **comunicación de los cursos de formación** disponibles u ofertados, estos se difunden mediante comunicación interna habitual para la plantilla (reuniones, comunicación a través de mandos superiores, email, etc.).

Por otro lado, cabe señalar que **no hay criterios de selección de los/las participantes a los cursos formativos**, y si hay muchas personas interesadas, se valora la ampliación de plazas.

Respecto a la **impartición de los cursos**, estos se realizan dentro de la jornada laboral o fuera, dependiendo del curso (cursos externos con horario fijo). Los cursos que se realizan fuera del horario laboral suelen ser de carácter voluntario. Así mismo, A.F.A. CORREDOR DEL HENARES ofrece facilidades para la realización de estos cursos, compensando las horas en determinados casos.

Por otro lado, respecto a este apartado, indicar que se han tenido que realizar adaptaciones de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, generalmente a mujeres y hombres por igual.

Por último, mencionar que en ocasiones, la entidad ha ofrecido ayudas al personal para la ampliar su formación (grados, masters universitarios, etc.).

### 4. PROMOCIÓN

En A.F.A. CORREDOR DEL HENARES, 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.

Por otro lado, **mencionar que en la asociación, por norma general, no se realizan promociones.**

Por último, indicar que **en el caso de existir una vacante en un puesto de responsabilidad, en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES** se comunicarían a todo el personal mediante los canales de comunicación interna habituales.

### 5. CONDICIONES DE TRABAJO

En A.F.A. CORREDOR DEL HENARES el **tipo de contratación** que prima es el indefinido (85,71% de mujeres y 40% de hombres), viéndose favorecida la estabilidad en el empleo. Por otro lado, del total de personas que tienen un contrato indefinido, en concreto 8, podemos apreciar un 25% de hombres y un 75% de mujeres.



En cuanto a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que la mayoría de la plantilla tiene un contrato a jornada parcial, tanto mujeres (85,71%) como hombres (80%).

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

Como se ha visto en el diagnóstico de situación, **la jornada de trabajo habitual es partida o continua**. Además, indicar que en ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos.

Atendiendo a la **distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo**:

- La mayoría, tanto de hombres (80%) como de mujeres (57,14%), tienen una jornada de “menos de 20 horas semanales de trabajo”.
- Por otro lado, vemos que un 28,57% de mujeres tienen una jornada de “entre 20 y 35 horas semanales de trabajo”, seguido de un 14,29% con una jornada de “40 horas semanales”.
- Respecto a los hombres, vemos que el 20% de estos tienen una jornada de “40 horas semanales de trabajo”.

Por otro lado, mencionar que en la asociación el trabajo se realiza de forma presencial. Se puede dar el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia y/o teletrabajo (actualmente, no hay firmado ningún acuerdo de trabajo a distancia, ni este ha sido regulado en un protocolo).

En cuanto a las **medidas de conciliación**, a parte de lo recogido por convenio, en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES 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:

- Acumulación de turnos de trabajo para disfrutar de días libres
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo
- Adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida
- Teletrabajo
- Otorgar días de asuntos propios
- Preaviso con suficiente antelación de los cambios de turno por la entidad
- Jornada continua

Por último, indicar que las medidas de conciliación han sido documentadas y distribuidas a la plantilla a través de reuniones.



## 7. RETRIBUCIONES

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la asociación podemos observar que A.F.A. CORREDOR DEL HENARES aplica los criterios salariales que recoge el convenio colectivo de aplicación.

Por otra parte, mencionar que, por ahora, la asociación no está aplicando un sistema de remuneración por objetivos, incentivos o primas.

Por otro lado, en cuanto a los **resultados obtenidos en el análisis de salarios:**

Media salarial en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
6	2	10.409,03	16.537,44	<b>37,06</b>	<b>26,30</b>	20,78	2,43

Mediana salarial en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
6	2	10.523,82	16.537,44	<b>36,36</b>	<b>31,80</b>	0,00	0,00

Podemos ver que hay una brecha salarial de 37,06%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un 2,43%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 36,36%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 0,00%.

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.

Por otro lado, como hemos visto, **los factores desencadenantes de las diferencias retributivas** vienen dados por:

- Las jornadas parciales.
- Los días trabajados.

## 8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según el análisis realizado de la distribución de la plantilla, hemos podido ver que **no existe una infrarrepresentación de mujeres en la entidad**, pues hay equilibrio en cuanto al número de mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, 7 mujeres (58,33%) y 5 hombres (41,67%), es decir, 12 personas en total.

Por otra parte, existe **segregación horizontal con varias de las categorías, grupos y puestos de trabajo**, ya que, como se puede observar, **varios de estos están feminizados/masculinizados.**



Por otro lado, hemos visto **que existe segregación vertical a favor de las mujeres en el nivel jerárquico “Coordinador/a”**, dado solo hay representación femenina en dicho nivel (es importante indicar que este nivel jerárquico solamente está compuesto por una persona).

### 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, mencionar que la entidad dispone de un **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.

Indicar que también se han elaborado y difundido códigos de buenas prácticas.

Por otro lado, mencionar que se han realizado acciones de sensibilización y formación en materia de acoso dirigidas a la plantilla, de manera que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

Por último, indicar que en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

### 10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En A.F.A. CORREDOR DEL HENARES, se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género (contamos con una empresa llamada “Cordial Prevenciones” que se encarga de llevar a cabo esta labor).

Por otro lado, indicar que la entidad, por el momento, no cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES se dispone de informes de siniestralidad, pero no se encuentran desagregados por sexo.

Por último, mencionar que la entidad cuenta con instalaciones (baños) diferenciados entre hombres y mujeres.

### 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La asociación, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la asociación no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.



## **12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE**

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES son:

- Comunicación a través de responsable de RRHH
- Comunicación a través de mandos superiores
- Reuniones
- Correo electrónico

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la asociación a través de web, comunicados, etc., se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.





## IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD 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 entidad 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 entidad, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La entidad 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.

### **\*METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:**

#### *1º. Valoración de puestos de trabajo*

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de **asignación de puntos por factor** son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

El Gobierno pone a disposición de las 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.

## PLAN DE IGUALDAD

A.F.A. CORREDOR DEL HENARES



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

<b>Puesto</b>	<b>A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS</b>	<b>B) CONDICIONES EDUCATIVAS</b>	<b>C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN</b>	<b>D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Fisioterapeuta</b>	175	143	137	9	<b>464 Puntos</b>
<b>Logopeda</b>	204	143	111	9	<b>466 Puntos</b>
<b>Profesor/a de teatro</b>	158	114	110	9	<b>391 Puntos</b>
<b>Psicólogo/a</b>	204	143	129	50	<b>526 Puntos</b>
<b>Terapeuta ocupacional</b>	192	143	126	36	<b>497 Puntos</b>
<b>Trabajador/a social</b>	191	143	106	27	<b>467 Puntos</b>



Las agrupaciones quedarían reflejadas de la siguiente forma:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 10		0	0
Agrupación 9		0	0
Agrupación 8		0	0
Agrupación 7		0	0
Agrupación 6	Psicólogo/a (526)	5	1
Agrupación 5	Fisioterapeuta (464) Logopeda (466) Terapeuta ocupacional (497) Trabajador/a social (467)	2	3
Agrupación 4	Profesor/a de teatro (391)	0	1
Agrupación 3		0	0
Agrupación 2		0	0
Agrupación 1		0	0

## 2º. Diagnóstico retributivo

Después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización se ha realizado 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.

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para el sistema de clasificación aplicable en la entidad, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la entidad.

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en la entidad, además, hemos calculado la brecha salarial de cuatro formas:

- **Brecha salarial efectiva** o “retribuciones efectivas”: Consideramos las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la entidad, atendiendo a todas sus situaciones contractuales. Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o “B” es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.
- **Brecha anualizada**: Se realiza una “anualización” de las retribuciones en los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones hasta alcanzar el año completo.
- **Brecha normalizada**: Se realiza una “normalización” de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de



manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.

- **Brecha equiparada:** Se realiza una equiparación de las retribuciones tanto a año completo trabajado como a jornada completa, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la entidad es el siguiente:

Media salarial en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
6	2	10.409,03	16.537,44	<b>37,06</b>	<b>26,30</b>	20,78	2,43

Mediana salarial en A.F.A. CORREDOR DEL HENARES							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
6	2	10.523,82	16.537,44	<b>36,36</b>	<b>31,80</b>	0,00	0,00

Podemos ver que hay una brecha salarial de 37,06%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un 2,43%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 36,36%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 0,00%.

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.

### 3º. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas

A continuación, exponemos los factores desencadenantes de las diferencias retributivas:

- **Jornadas parciales y días trabajados.**

*Como hemos podido ver en el diagnóstico retributivo, se detectan brechas salariales en el análisis de la “Brecha salarial efectiva %”, las cuales se reducen notablemente al ajustar el salario tanto a año completo trabajado como a jornada completa (<25,00%).*

- **Conclusiones.**

*Podemos decir por tanto que los porcentajes de brecha salarial detectados se originan en la entidad por:*

- *Las jornadas parciales.*
- *Los días trabajados.*



## **X. OBJETIVOS GENERALES**

---

### **I. 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 entidad.
- 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	Junio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Psicólogo/a Coordinador/a y trabajador/a social
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> Psicólogo/a Coordinador/a y trabajador/a social</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 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SIN SESGOS DE GÉNERO	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad
Descripción detallada de la medida	Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Diciembre 2024
Responsables	Psicólogo/a coordinador/a
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> Psicólogo/a coordinador/a</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Análisis de puestos realizado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos</p>





# 3 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	Junio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Psicólogo/a coordinador/a y trabajador/a social
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> Psicólogo/a coordinador/a y trabajador/a social</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> N° total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</p> <p><input type="checkbox"/> N° 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>



# 4

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

### COMUNICACIÓN INTERNA DE VACANTES PARA LA PROMOCIÓN INTERNA

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción interna alcance a todo el personal
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación abierta y pública en la entidad sobre la disponibilidad de vacantes para la promoción interna, indicando las aptitudes, requisitos y competencias necesarias para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidatura
Cronograma de implantación	Junio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Psicólogo/a coordinador/a
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Psicólogo/a coordinador/a
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N° y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas <input type="checkbox"/> Vacantes publicadas y comunicadas (si/no)



5

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	Enero 2024 - Mayo 2027
Responsables	Gestoría
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> Gestoría</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>



# 6

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

ELABORAR UN PROTOCOLO SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA Y/O TELETRABAJO	
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	Elaborar un protocolo sobre el trabajo a distancia y/o teletrabajo, donde se concrete el proceso, condiciones, metodología, etc. y difundir dicho protocolo entre la plantilla. El protocolo debe ayudar a evitar la perpetuación de roles y a fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla.
Cronograma de implantación	Junio 2023 - Junio 2024
Responsables	Trabajador/a social
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> Trabajador/a social</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> N° de personas que se han acogido al trabajo a distancia, por sexo</p> <p><input type="checkbox"/> N° de sugerencias y/o dudas recibidas, por sexo</p> <p><input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Protocolo realizado (si/no)</p>



PERMISO PARA ATENDER EMERGENCIAS JUSTIFICADAS	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	El personal podrá ausentarse del trabajo para atender emergencias familiares o personales que posteriormente puedan ser justificadas sin necesidad de preaviso con días de antelación
Cronograma de implantación	Junio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Junta directiva
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> Junta directiva</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de mujeres y hombres que hacen uso del permiso



# 7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO	
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	Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso
Cronograma de implantación	Enero 2024 – Diciembre 2024
Responsables	Psicólogo/a coordinador/a y trabajador/a social
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Psicólogo/a coordinador/a y trabajador/a social</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Curso impartido (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>



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	Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual disponible en la entidad, de manera que incluya los diferentes puntos esenciales
Cronograma de implantación	Junio 2023 - Diciembre 2023
Responsables	Psicólogo/a coordinador/a y trabajador/a social
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> Psicólogo/a coordinador/a y trabajador/a social</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas <input type="checkbox"/> Protocolo actualizado (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo revisado (si/no) <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)



8

## COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

ELABORAR UN MANUAL DE BIENVENIDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
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	Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Diciembre 2024
Responsables	Psicólogo/a coordinador/a y trabajador/a social
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> Psicólogo/a coordinador/a y trabajador/a social</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Alcance</p> <p><input type="checkbox"/> Manual realizado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)</p>





RESEÑA EN LA WEB EN TEMÁTICA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Cronograma de implantación	Junio 2023 - Diciembre 2023
Responsables	Servicio informático
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> Servicio informático</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de visitas</p> <p><input type="checkbox"/> Reseña incorporada en la web (si/no)</p>



# 9

## VIOLENCIA DE GÉNERO

### FACILITAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.
Cronograma de implantación	Junio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Junta directiva
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> Junta directiva</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Nº permisos atendidos</p> <p><input type="checkbox"/> Nº solicitudes</p>



INFORMACIÓN SOBRE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	
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	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Diciembre 2024
Responsables	Plantilla
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> Plantilla</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Difundido a la plantilla (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Documento realizado (si/no)</p>



# 10 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	Mayo 2024 - Mayo 2025
Responsables	Cordial prevención y salud (empresa contratada)
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. y Material de oficina</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Cordial prevención y salud (empresa contratada)</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Alcance</p>

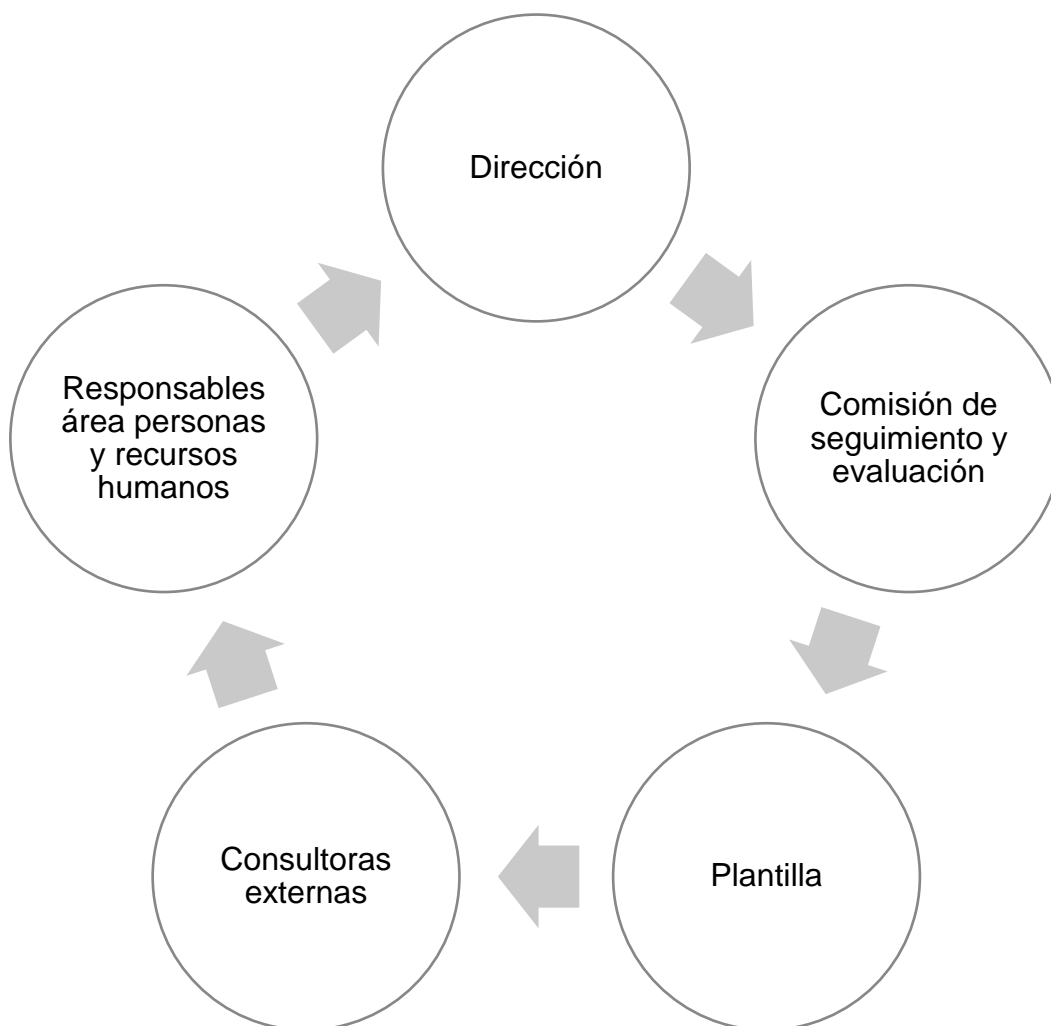


## XII. MEDIOS Y RECURSOS

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

**Medios materiales.** La entidad 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																											
	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	O	N	D	E	F	M	A	M
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																																																
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																																																
<b>RETRIBUCIONES</b>																																																
Registro salarial																																																
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>																																																
Comunicación interna de vacantes para la promoción interna																																																
<b>FORMACIÓN</b>																																																
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral																																																



	2023					2024					2025					2026					2027																
	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	
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																																					
Elaborar un protocolo sobre el trabajo a distancia y/o teletrabajo																																					
Permiso para atender emergencias justificadas																																					
<b>COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA</b>																																					
Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género																																					
Reseña en la web en temática de igualdad																																					
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>																																					
Formación en materia de acoso																																					
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																																					

# PLAN DE IGUALDAD

A.F.A. CORREDOR DEL HENARES



	2023					2024					2025					2026					2027																											
	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	O	N	D	E	F	M	A	M
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>																																																
Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género																																																
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																																																
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género																																																
Información sobre víctimas violencia de género																																																
<b>SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>																																																
Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.																																																





## XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

---

### I. 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, trasmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad
- 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	Marzo - 2023	Comisión negociadora	Generando Cambios	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.

Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
<b>En representación de la entidad</b>		
<b>En representación de las personas trabajadoras</b>		



## 5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													

## XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la organización, como en representación de las personas trabajadoras, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha \_\_\_ de \_\_\_ de 2023 .