

# PLAN DE IGUALDAD

---

*Asociación Vasija*



*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 .....                                                                              | 7  |
| VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....                                                                     | 7  |
| VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....                                                                                        | 7  |
| VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....                                                                  | 8  |
| IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA .....                                                          | 13 |
| 1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....                                          | 13 |
| 2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA .....                                                                                    | 16 |
| X. OBJETIVOS GENERALES .....                                                                                           | 17 |
| 1. OBJETIVOS CUALITATIVOS .....                                                                                        | 17 |
| 2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS .....                                                                                       | 17 |
| XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES .....                                                                                        | 18 |
| XII. MEDIOS Y RECURSOS .....                                                                                           | 57 |
| XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....                                                                                  | 58 |
| XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....                                                                          | 65 |
| 1. SEGUIMIENTO DEL PLAN .....                                                                                          | 65 |
| 2. EVALUACIÓN DEL PLAN .....                                                                                           | 66 |
| 3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN .....                                                             | 68 |
| 4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....          | 69 |
| 5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....                                                           | 70 |
| XV. APROBACIÓN Y FIRMA .....                                                                                           | 70 |
| XVI. ANEXOS .....                                                                                                      | 71 |
| 1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO .....                                 | 72 |
| 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO ..... | 73 |
| 1.1) La tutela preventiva frente al acoso .....                                                                        | 74 |
| 1.2) El procedimiento de actuación .....                                                                               | 78 |
| 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR .....                                                   | 84 |
| 4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA .....                                                                                    | 85 |

## 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 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 Asociación Vasija (2022 - 2026) 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. 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 empresas 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 organizaciones, 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”*.

También hacer mención especial a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que establece en su artículo 1 Objeto y finalidad. (1. El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, 2. La finalidad de la presente ley orgánica es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual)

### 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 legal de la plantilla externa por parte de sindicatos mayoritarios, ante la ausencia de representantes legales de los trabajadores interna.
- **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 Asociación Vasija 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.

Tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020, ante la inexistencia de representación legal de la plantilla, se ha acudido a los sindicatos más representativos y más representativos del sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados y siendo la composición de la parte social de esta comisión 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

| Titularidad                            | Pública                                                                                |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivación para la realización del PDI | Obligatorio                                                                            |
| Datos fiscales                         | Asociación Vasija Calle Córdoba, 10 1º-B. 19005 Guadalajara (Guadalajara)              |
| Centros de trabajo                     | Calle Córdoba, 10, 1º-B, 19005. Guadalajara<br>Calle Carmen Burgos 9 19005 Guadalajara |
| CNAE                                   | 9499 - Otras actividades asociativas n.c.o.p.                                          |
| Página web                             | <a href="https://asociacionvasija.com/">https://asociacionvasija.com/</a>              |

## VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

| Titulares de la negociación       | Representantes asociación Puesto/Cargo                                                                                       |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Raúl Rodríguez Montes (titular)   | Gerente y administrador                                                                                                      |
| Titulares de la negociación       | Representantes sindicales. Representación de los trabajadores externa                                                        |
| Teresa Sánchez Corrales (titular) | Representante externa. Secretaria de mujeres e igualdad unión provincial y responsable de enseñanza privada CCOO Guadalajara |

## 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 **Calle Córdoba, 10, 1º-B, 19005. Guadalajara y Calle Carmen Burgos 9 19005 Guadalajara.**

### 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

El **total de plantilla** de la entidad es de 43 mujeres (62.32%) y 26 hombres (37.68%), es decir, 69 personas en total.

La asociación no ha documentado formalmente las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en la Asociación Vasija.

Las personas que participan en el reclutamiento y selección de la asociación no cuentan con formación en igualdad.

Por otra parte, la asociación todavía no cuenta con un registro donde se recoja o se documente formalmente el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto, así como el resultado final del proceso de selección.

En lo relativo a la encuesta de participación de la plantilla en materia de igualdad:

El 100% de las mujeres encuestadas y un 83% 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 67% 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 (100% de mujeres y 83% 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 (86% de mujeres y 100% los hombres).

### 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De este análisis podemos extraer que la Asociación Vasija cuenta con una plantilla con un alto porcentaje de mujeres.

### 3. FORMACIÓN

La Asociación Vasija dispone de un Plan de Formación formalmente definido, aunque no está realizado con perspectiva de género. Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El personal no puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir.

Aun así, la asociación difunde los cursos de formación disponibles u ofertados mediante comunicación interna habitual para la plantilla (tablones de anuncio email intranet...). Los criterios para seleccionar a las personas que participan o no en un determinado curso se basan en adecuación del contenido de la formación al puesto de trabajo. Los cursos de formación se realizan generalmente en la jornada laboral.

En lo relativo a la encuesta de participación de la plantilla en materia de igualdad:

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

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

En lo relativo a la encuesta de participación de la plantilla en materia de igualdad:

El 87% de las mujeres encuestadas y un 84% 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 49% son mujeres y un 51% son hombres. Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, del total de mujeres un 49% tienen contrato fijo, frente a un 38% 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 46% de hombres y un 79% de mujeres con jornada completa.

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

La mayoría, tanto de hombres (58%) como de mujeres (79%), trabajan entre 35 y 39 horas. La jornada de trabajo habitual es partida o continua, dependiendo del momento del año. En ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos. En la asociación el trabajo se realiza de forma presencial y no hay establecido el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia.

A parte de lo anteriormente recogido por convenio, en la Asociación Vasija 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:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Política horaria para programar reuniones
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Otorgar días de asuntos propios
- Flexibilidad en los cambios de turno

Por el momento, las medidas de conciliación no han sido documentadas, y por tanto, no se han difundido entre el personal.

En lo relativo a la encuesta de participación de la plantilla en materia de igualdad:

El 100% de las mujeres encuestadas y un 83% de los hombres encuestados afirman no tener dificultades para conciliar vida personal y familiar con la laboral.

El 91% de las mujeres encuestadas y un 67% 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 95% de mujeres y un 100% 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 el 72% de las mujeres encuestadas y el 100% de los hombres.

## 7. RETRIBUCIONES

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la asociación podemos observar que la Asociación Vasija dispone de una política salarial establecida, aunque no está documentada, basada en determinados criterios como: categoría convenio, puesto (funciones/ responsabilidades), antigüedad, nocturnidad/turnicidad y experiencia.

En lo relativo a la encuesta de participación de la plantilla en materia de igualdad:

El 82% de las mujeres encuestadas y un 67% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.

Teniendo en cuenta todo esto, calculamos las tres modalidades de brecha salarial en la Asociación Vasija:

| Media salarial en Asociación Vasija |         |             |             |            |                 |              |                   |
|-------------------------------------|---------|-------------|-------------|------------|-----------------|--------------|-------------------|
| M (N.º)                             | H (N.º) | Media M (€) | Media H (€) | Brecha (%) | Br anualiz. (%) | Br norm. (%) | Br equiparada (%) |
| 43                                  | 26      | 1.510,38    | 1.224,09    | -23,39     | 6,92            | -20,56       | 6,93              |

| Mediana salarial en Asociación Vasija |         |               |               |            |                 |              |                   |
|---------------------------------------|---------|---------------|---------------|------------|-----------------|--------------|-------------------|
| M (N.º)                               | H (N.º) | Mediana M (€) | Mediana H (€) | Brecha (%) | Br anualiz. (%) | Br norm. (%) | Br equiparada (%) |
| 43                                    | 26      | 1.605,68      | 1.216,66      | -31,97     | -47,02          | -20,97       | -15,53            |

Podemos ver que hay una brecha salarial de -23%, aunque si anualizamos los salarios y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un 6%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -31%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un -15%.

Vemos que incluso asimilando las jornadas parciales a completas existe una leve brecha salarial. Podemos decir por tanto que ésta puede originarse en la asociación por la segregación horizontal existente o por una menor valoración de puestos de trabajo que aportan el mismo valor a la organización.

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, otra diferencia en retribución puede deberse a los diferentes puestos que hay en la asociación, por ello, a continuación, calculamos las brechas salariales en los rangos, pero solo donde coinciden ambos sexos.

### 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. Por último, tampoco hay segregación vertical en la asociación puesto que, tanto hombres como mujeres se encuentran representados por igual en los diferentes niveles jerárquicos.

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

En la Asociación Vasija, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo. Además, la entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en la Asociación Vasija no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría... Respecto a esto, la entidad si cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, ropa de trabajo, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

En lo relativo a la encuesta de participación de la plantilla en materia de igualdad:

El 64% de las mujeres encuestadas y un 50% los hombres encuestados afirman que la asociación no ha informado sobre el protocolo de acoso.

El 5% de mujeres creen que se ha podido llegar a producir algún caso de acoso aunque hay un 87% de mujeres y 83% de hombres que no están de acuerdo.

### 10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la Asociación Vasija, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo. Además, la entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en la Asociación Vasija no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría... aunque respecto a esto, la entidad si cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, ropa de trabajo, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

## 11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

En lo relativo a la encuesta de participación de la plantilla en materia de igualdad:

Según los/as encuestados/as, el 19% de mujeres consideran que la asociación no hace un uso inclusivo del lenguaje. Por otra parte, el 78% de mujeres y el 100% de los hombres consideran que si se hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

## 12. 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.

# IX. VIGENCIA Y 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 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 sub factores. 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 sub factor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.

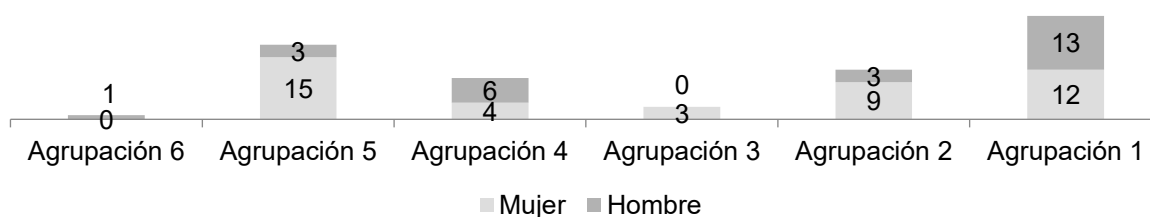
4º) Ponderación de factores y sub factores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y sub factor, 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.

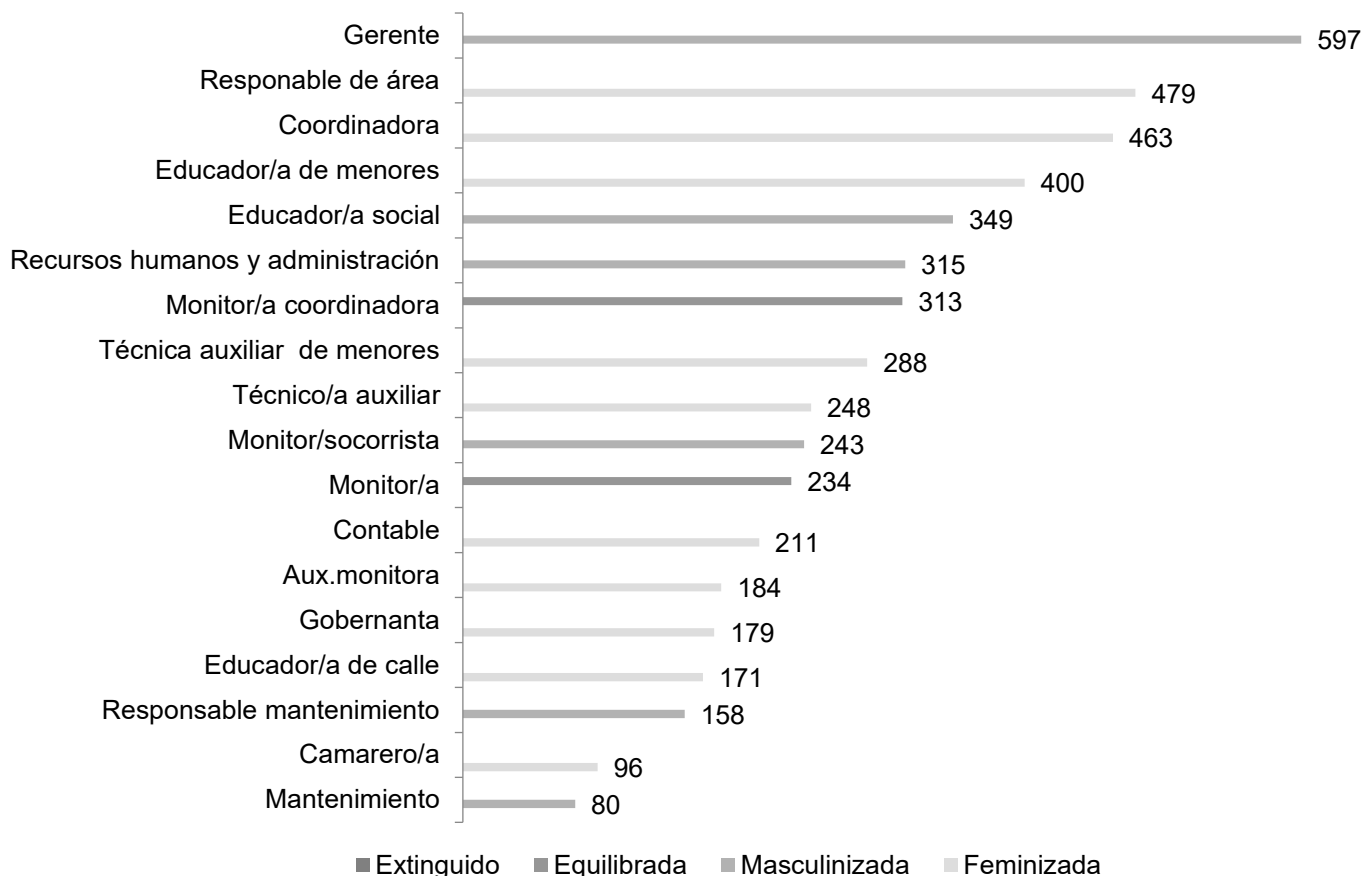
Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

### Agrupaciones por sexo



| Agr.   | Puesto + puntos                                                             | M  | H |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|----|---|
| Agr. 6 | Gerente (597)                                                               | 0  | 1 |
| Agr. 5 | Coordinador/a (463); Educador/a de menores (400); Responsable de área (479) | 15 | 3 |

### Puntuación por puesto y sexo



| Agr.   | Puesto + puntos                                                                                                                           | M  | H  |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| Agr. 4 | Educador/a social (349); Monitor/a coordinador/a (313); Recursos humanos y administración (315)                                           | 4  | 6  |
| Agr. 3 | Técnico/a auxiliar de menores (288)                                                                                                       | 3  | 0  |
| Agr. 2 | Contable (211); Monitor/a (234); Monitor/socorrista (243); Técnico/a auxiliar (248)                                                       | 9  | 3  |
| Agr. 1 | Aux. Monitor/a (184); Camarero/a (96); Educador/a de calle (171); Gobernante/a (179); Mantenimiento (80); Responsable mantenimiento (158) | 12 | 13 |

## 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. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la asociación es el siguiente:

| Media salarial en Asociación Vasija |         |             |             |        |        |        |       |
|-------------------------------------|---------|-------------|-------------|--------|--------|--------|-------|
| M (N.º)                             | H (N.º) | Media M (€) | Media H (€) | BR (%) | BA (%) | BN (%) | BE(%) |
| 43                                  | 26      | 1.510,38    | 1.224,09    | -23,39 | 6,92   | -20,56 | 6,93  |

| Mediana salarial en Asociación Vasija |         |               |               |        |        |        |        |
|---------------------------------------|---------|---------------|---------------|--------|--------|--------|--------|
| M (N.º)                               | H (N.º) | Mediana M (€) | Mediana H (€) | BR (%) | BA (%) | BN (%) | BE(%)  |
| 43                                    | 26      | 1.605,68      | 1.216,66      | -31,97 | -47,02 | -20,97 | -15,53 |

Podemos ver que hay una brecha salarial de -23%, aunque si anualizamos los salarios y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un 7%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -32%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un -16%.

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

---

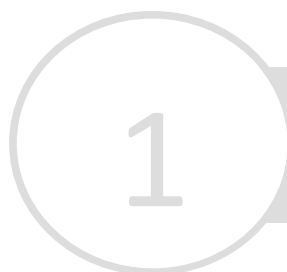
### 1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- 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, garantizando la utilización de un lenguaje no sexista y de imágenes no estereotipadas en los procesos de difusión de las ofertas de empleo |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros<br><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas<br><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento                                |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso<br><input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (si/no) / <input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (si/no)                                                                               |

## GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos                                                                                                                                                                                                        |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 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 y Comisión de seguimiento</p>                                                                                              |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (sí/no) / <input type="checkbox"/> Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía</p> <p><input type="checkbox"/> Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección</p> |

## INFORMACIÓN A LA PLANTILLA SOBRE LAS OFERTAS DE EMPLEO

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Proceso de selección y contratación                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Objetivos que persigue             | Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.                                                                                                                                                            |
| Descripción detallada de la medida | Informar a la plantilla de todas las ofertas de empleo y en todas las fases del proceso de admisión                                                                                                                                                                                            |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 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"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de trabajo / <input type="checkbox"/> Información remitida a la plantilla (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de mujeres y hombres seleccionados a través de esta medida</p>                                     |

## FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RESPONSABLES DE SELECCIÓN

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Proceso de selección y contratación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Objetivos que persigue             | Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Descripción detallada de la medida | Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias y que tienen el conocimiento de estas medidas entre el personal encargado del proceso de selección.                                                                                        |
| Cronograma de implantación         | Marzo 2024 - marzo 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 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> Personal del Departamento de Formación y Comisión de seguimiento</p>                                                                                                                                                                          |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente / <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Impartido curso de formación (si/no) / <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</p> |

## SOLICITAR CURRÍCULOS CIEGOS

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Proceso de selección y contratación                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Objetivos que persigue             | Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.                                                                                                                                                                                                 |
| Descripción detallada de la medida | En los procesos de selección se solicitarán currículos ciegos en los que no conste ni el sexo de las personas y evitar en las entrevistas de trabajo preguntas relacionadas con la vida personal (estado civil, cargas familiares, etc.).                                                                                           |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 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         | <p><input type="checkbox"/> % de CV ciegos recibidos respecto del total de CV / <input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal</p> <p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no)</p> |



## PRIORIDAD EN LA SELECCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Proceso de selección y contratación                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Objetivos que persigue             | Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.                                                                                                                                                             |
| Descripción detallada de la medida | En igualdad de condiciones se dará preferencia para la contratación a la persona del sexo menos representado en el área a que pertenezca el puesto de trabajo                                                                                                                                   |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 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"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de mujeres y hombres seleccionados a través de esta medida</p> |

## 2

## 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. En el caso de creación de nuevas categorías o grupos profesionales, informar a la comisión de seguimiento de este hecho, a fin de impedir la existencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo |
| Cronograma de implantación         | Mayo 2023 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros<br><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas<br><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos                                                                                                                                                |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no)<br><input type="checkbox"/> Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)                                                                                                                                                                                                                                     |

## AJUSTAR LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A LAS TAREAS REALIZADAS

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Clasificación profesional                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Objetivos que persigue             | Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la asociación                                                                                                                                                                                           |
| Descripción detallada de la medida | Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.                                                                                                                                                        |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2023 - junio 2024                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Responsables                       | Dirección y responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Recursos asociados                 | <p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal</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</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Ajustes realizados (sí/no) / <input type="checkbox"/> Enumerar ajustes realizados en las categorías                                                                                                                                                              |

## REVISIÓN PERIÓDICA DEL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Clasificación profesional                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Objetivos que persigue             | Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la asociación                                                                                                                                                                                           |
| Descripción detallada de la medida | Implantar un sistema de revisión periódica del encuadramiento profesional del personal contratado, de manera que se garantice la objetividad de la valoración de puestos                                                                                                                  |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2023 - junio 2024                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Responsables                       | Dirección y responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Recursos asociados                 | <p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal</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</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Revisión de competencias / <input type="checkbox"/> VPT objetiva                                                                                                                                                                                                 |

# 3

## FORMACIÓN

### FORMACIÓN EN GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH.

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Objetivos que persigue             | Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.                                                                                                                                                                                                  |
| Descripción detallada de la medida | Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                          |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - mayo 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 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> Personal del Dpto. de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>                                                                                            |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente / <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración / <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> |

## FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Objetivos que persigue             | Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Descripción detallada de la medida | Organizar e impartir un curso formativo y de sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo dirigido al personal responsable de las acciones de comunicación, marketing, publicidad, etc.                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Cronograma de implantación         | Noviembre 2024 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 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> Personal del Dpto. de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>                                                                                                                                                                                                         |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Celebrada jornada de formación/sensibilización en lenguaje inclusivo (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Ponentes o docentes / <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> |

## JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Objetivos que persigue             | Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Descripción detallada de la medida | Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla o incluir módulos de igualdad en los cursos de formación programados por la asociación                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2023 - noviembre 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 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> Personal del Dpto. de Formación, RRHH y Comisión de seguimiento</p>                                                                                                                                                                                   |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no) / <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Ponentes o docentes / <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p> |

## SESIÓN FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Objetivos que persigue             | Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.                                                                                                                                                                                                  |
| Descripción detallada de la medida | Realizar una sesión formativa específica en materia de igualdad y planes de igualdad dirigida a la comisión, órgano o equipo encargado del seguimiento del plan de igualdad                                                                                                                                                                                                |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - febrero 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 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> Personal del Dpto. de Formación, RRHH y Comisión de seguimiento</p>                                                                                                        |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente / <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración / <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> |

## ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | Tratar de adaptar el horario de las acciones formativas para la asistencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o reducción de jornada                                                                                                                                   |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 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 y Formación</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> % de personas con jornada parcial o reducida que reciben 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         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 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, material de oficina, 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> |

## PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente                                                                                      |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                          |
| 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, material de oficina, o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje / <input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación</p>                             |



## RESERVA DE UN % DE LAS PLAZAS DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN OFERTADOS AL SEXO MENOS REPRESENTADO EN EL ÁREA.

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | En las convocatorias de cursos se reservará un porcentaje de las plazas para su adjudicación al sexo menos representado en el área a la que se dirija el curso de formación, siempre que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias y salvo que el número de solicitudes de mujeres u hombres sea insuficiente o no existan en el área correspondiente suficientes para cubrir dicho porcentaje. |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 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 y Formación</p>                                                                                                                   |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> % plazas reservadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## PLANIFICAR LA FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Objetivos que persigue             | Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.                                                                                                                                                         |
| Descripción detallada de la medida | Planificar la formación desde la perspectiva de género, elaborando un plan de formación que incluya: Seguimiento de los indicadores del porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación, análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación de mujeres y hombres, programación de cursos en materia de igualdad, información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes. |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 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 y Comisión de seguimiento</p>                                                                                                                  |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> N.º asistentes a los cursos de formación, por sexo. / <input type="checkbox"/> Plan de formación difundido (si/no) / <input type="checkbox"/> Plan de formación realizado (si/no)                                                                                                                                                                                                                    |

4

## 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         | Diciembre 2023 - noviembre 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 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 Dpto. de Formación, RRHH y Comisión de seguimiento</p>                                                     |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente / <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración / <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p> <p><input type="checkbox"/> Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</p> |

## SISTEMA OBJETIVO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | Definir un sistema objetivo de promoción profesional a través de un protocolo, procedimiento o plan de carrera que recoja los criterios claros de evaluación en materia de ascensos, que se aplican para promocionar a un puesto de mando intermedio o Dirección, asegurando que sean objetivos y estén libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - mayo 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 y Comisión de seguimiento</p>                                                           |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Promoción Profesional                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Objetivos que persigue             | Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.                                                                                                                                                                                               |
| Descripción detallada de la medida | Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.                                                                                |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 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"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida</p> |

## PERSONAS CON CONTRATO SUSPENDIDO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN PARTICIPANTES EN LAS CONVOCATORIAS DE ASCENSOS

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Promoción Profesional                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Objetivos que persigue             | Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.                                                                                                                                                                                               |
| Descripción detallada de la medida | Las personas con contrato suspendido por motivos de conciliación, podrán participar en las convocatorias de ascensos y participar en las acciones formativas igual que si estuvieran en activo                                                                                                  |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 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"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida</p> |

5

## 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         | Diciembre 2023 - noviembre 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 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> |

## FOMENTAR LA TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 temporal a contrato indefinido en personas del sexo infrarrepresentado pertenecientes a la entidad                                                                                                                                     |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2023 - noviembre 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 y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>               |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> % de personas, por sexo, que cambian a un contrato indefinido</p> <p><input type="checkbox"/> % del sexo infrarrepresentado con posibilidad de cambiar a contrato indefinido</p> <p><input type="checkbox"/> Estudio realizado para conocer la posibilidad de cambio (si/no)</p> |

6

## RETRIBUCIONES

### POLÍTICA SALARIAL APLICANDO CRITERIOS CLAROS Y OBJETIVOS

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Retribuciones                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Objetivos que persigue             | Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.                                                                                                                                                                                         |
| Descripción detallada de la medida | Se definirá a través de una guía o manual la política salarial que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos, que garanticen el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor (con especial atención a los complementos salariales en su caso)                        |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 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"/> Complementos salariales definidos e incluidos en el documento (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Disminución de brecha salarial (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Enumerar cambios realizados / <input type="checkbox"/> Política retributiva definida (si/no)</p> |

## ADECUAR EL SISTEMA DE NÓMINAS Y/O GESTIÓN DEL PERSONAL PARA EL ESTUDIO SALARIAL

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Retribuciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Objetivos que persigue             | Combatir la brecha salarial                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Descripción detallada de la medida | Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes. |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2023 - noviembre 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos económicos:</u> Costes de personal<br><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas<br><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento informático y de RR.HH.                                                                                     |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no) / <input type="checkbox"/> N.º de informes realizados mediante esta adaptación                                                                                                                                                                                               |

## 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. En base al cálculo, vigilar que las diferencias en el tratamiento retributivo de trabajadoras y trabajadores obedezcan a razones justificadas y no por razón de sexo, suprimiendo las no justificadas mediante el establecimiento de criterios correctores |
| Cronograma de implantación         | Enero 2023 - noviembre 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros<br><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas<br><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos                                                                                                                                                                                                 |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> % Brecha / <input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no) / <input type="checkbox"/> Registro actualizado regularmente (si/no)<br><input type="checkbox"/> Registro realizado (si/no)                                                                                                                                                                                                                                                           |



## REVISAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES, EXTRASALARIALES, INCENTIVOS, BENEFICIOS SOCIALES, ETC.

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Retribuciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Objetivos que persigue             | Combatir la brecha salarial                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Descripción detallada de la medida | Revisar mediante la elaboración de un informe anual sobre posibles diferencias retributivas en función de género, y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.                                                       |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 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"/> % Brecha / <input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben</p> <p><input type="checkbox"/> Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)</p> |

## 7

## 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         | Diciembre 2022 - abril 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 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 RRHH y Comisión de seguimiento</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) / <input type="checkbox"/> Documento realizado (si/no)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## CAMPAÑAS O GUÍAS INFORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Recursos asociados                 | <p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tableros, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>                    |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Aumento de la corresponsabilidad (si/no) / <input type="checkbox"/> Campañas realizadas (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Canales o vías utilizadas. Enumerar</p>                                                                                             |

## GUÍA INFORMATIVA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | Editar una guía informativa de recursos para la conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc. Esta guía se difundirá a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH. |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - mayo 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 y Comisión de seguimiento</p>                      |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Guía difundida (si/no) / <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida                                                                                                                                                                                                                                 |

## PERMISO RETRIBUIDO 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         | Diciembre 2022 - mayo 2023                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 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         | <input type="checkbox"/> % de mujeres y hombres que hacen uso del permiso                                                                                                                                                                                                                      |

## 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         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 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         | <input type="checkbox"/> Base de datos permisos (si/no) / <input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)                                                                                                                  |

## FACILITAR LA ELECCIÓN DE PERIODOS VACACIONALES

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral                                                                                                                                       |
| Objetivos que persigue             | Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación                                                                                                                                                       |
| Descripción detallada de la medida | Fijar en la medida de la posible el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales de manera que se atienda de manera equilibrada tanto a las necesidades del personal, como a las necesidades de producción de la asociación |
| Cronograma de implantación         | Agosto 2023 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                           |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                  |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos                                                                                                                                                 |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Elección de vacaciones acordadas entre trabajador/a y entidad</p> <p><input type="checkbox"/> Proceso de elección de vacaciones definido (si/no) / <input type="checkbox"/> Resultados obtenidos</p>       |

## MATERNIDAD/PATERNIDAD

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Objetivos que persigue             | Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Descripción detallada de la medida | <p>Establecer políticas relacionadas con el permiso de maternidad o paternidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El periodo de descanso de maternidad/paternidad podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial, correspondiendo a quien lo solicite la elección de horario dentro de la jornada ordinaria establecida por la asociación</li> <li>- Cuando la trabajadora o el trabajador no pueda disfrutar de vacaciones por hallarse de baja maternal/paternal, podrá elegir la fecha de disfrute durante el año natural siguiente a la fecha del parto</li> <li>- La asociación vendrá obligada a cubrir todos los permisos por maternidad/paternidad</li> </ul> |
| Cronograma de implantación         | enero 2023 - diciembre 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Políticas en materia de maternidad/paternidad aplicadas (si/no)/ <input type="checkbox"/> Resultados obtenidos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## EMBARAZO/LACTANCIA

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Objetivos que persigue             | Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Descripción detallada de la medida | <p>Establecer políticas relacionadas con el embarazo/lactancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el puesto de trabajo tan pronto como se tenga conocimiento del embarazo, al objeto de evitar cualquier riesgo para la madre como para el feto</li> <li>- Durante los periodos de lactancia y embarazo, la trabajadora no podrá ser objeto de traslado a otro centro de trabajo, salvo a petición de la propia trabajadora</li> <li>- Las trabajadoras embarazadas que trabajen a turnos, se estudiará la opción más viable para proporcionarle un turno fijo mientras dure el embarazo y la lactancia. No turnos de más de 8 horas durante los fines de semana.</li> </ul> |
| Cronograma de implantación         | enero 2023 - diciembre 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Políticas en materia de maternidad/paternidad aplicadas (si/no)/ <input type="checkbox"/> Resultados obtenidos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## MEDIDAS ADICIONALES A CONVENIO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Objetivos que persigue             | Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Descripción detallada de la medida | <p>Establecer políticas en materia de conciliación adicionales al convenio(s) de aplicación como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Considerar como criterio a la hora de elegir turnos rotativos, cuando sea posible, la responsabilidad sobre menores y otras personas dependientes</li> <li>- Conceder permisos retribuidos para tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</li> <li>- Derecho a acompañar al médico a menores de 14 años a cargo y a familiares que no puedan valerse por sí mismos. Reconocer el mismo derecho para asistir a tutorías escolares en centros educativos</li> <li>- Adaptar la jornada, cuando sea posible, temporalmente, por estudios oficiales, debidamente acreditados</li> </ul> |
| Cronograma de implantación         | enero 2023 - diciembre 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Políticas en materia de maternidad/paternidad aplicadas (si/no)/ <input type="checkbox"/> Resultados obtenidos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## 8

## 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, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso                                                                                                                                                                                                     |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2024 - noviembre 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)<br><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.<br><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación                                                                                                       |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Curso impartido (sí/no) / <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración / <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida<br><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)<br><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad |



## FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla                                                                                                                                                           |
| Cronograma de implantación         | Mayo 2023 - mayo 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Responsables                       | Responsable de Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 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> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación</p>                                                                                               |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Formación impartida (si/no) / <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración / <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</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 | 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         | Diciembre 2022 - febrero 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         | <p><input type="checkbox"/> Alcance / <input type="checkbox"/> N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas</p> <p><input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no) / <input type="checkbox"/> Protocolo realizado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)</p> |

9

## 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         | Diciembre 2022 - mayo 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 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 Dpto. de Marketing y Dpto. de RRHH</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) / <input type="checkbox"/> Alcance / <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados                                                                                                                            |

## 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         | Diciembre 2022 - noviembre 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 y Comisión de seguimiento</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Alcance / <input type="checkbox"/> Manual realizado (si/no) / <input type="checkbox"/> Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)                                                                                                                                       |

## FORMACIÓN SOBRE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD INCLUYENTE Y NO SEXISTA A RESPONSABLES DE COMUNICACIÓN

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Comunicación, lenguaje e imagen no sexista                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Objetivos que persigue             | Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Descripción detallada de la medida | Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa (RRHH, Comercial, Marketing...)                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 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> Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos</p>                                                                                                                                                                                     |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida / <input type="checkbox"/> Impartido curso de formación (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración / <input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)</p> |

## LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Comunicación, lenguaje e imagen no sexista                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Objetivos que persigue             | Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres                                                                                                                                                                                                         |
| Descripción detallada de la medida | Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.                                                                                         |
| Cronograma de implantación         | Mayo 2023 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 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 y Comisión de seguimiento</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (si/no) / <input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (si/no) / <input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas                                                                                                                                     |

## LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Comunicación, lenguaje e imagen no sexista                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Objetivos que persigue             | Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres                                                                                                                                                                                                         |
| Descripción detallada de la medida | Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.                                                                                            |
| Cronograma de implantación         | Mayo 2023 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 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 y Comisión de seguimiento</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (si/no) / <input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (si/no) / <input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas                                                                                                                                     |

## CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Comunicación, lenguaje e imagen no sexista                                                                                                                                                                                                                             |
| Objetivos que persigue             | Difundir una cultura organizativa comprometida con la igualdad                                                                                                                                                                                                         |
| Descripción detallada de la medida | Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.                                                                 |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                        |
| Responsables                       | Responsable de comunicación y marketing                                                                                                                                                                                                                                |
| Recursos asociados                 | <p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Alcance / <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados                                                                                                                                                                          |

## INCORPORAR A LA WEB Y/O REDES SOCIALES CONTENIDOS EN MATERIA DE IGUALDAD

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Comunicación, lenguaje e imagen no sexista                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Objetivos que persigue             | Difundir una cultura organizativa comprometida con la igualdad                                                                                                                                                                                                                                       |
| Descripción detallada de la medida | Incorporar a la web y/o redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, que sean sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.                                                                                             |
| Cronograma de implantación         | Noviembre 2023 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Responsables                       | Responsable de comunicación y marketing                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 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</p> |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> % de visitas / <input type="checkbox"/> Comentarios en las entradas</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de entradas realizadas en el blog o en redes sociales sobre igualdad al año</p>                                                                                  |

## CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Comunicación, lenguaje e imagen no sexista                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Objetivos que persigue             | Fomentar la comunicación en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento                                                                                                                                                                                                                                     |
| Descripción detallada de la medida | Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (plandeigualdad@vasija.com) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control. |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 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 y Responsable de Sistemas informáticos</p>                                  |
| Indicadores de seguimiento         | <p><input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias implantado (si/no) / <input type="checkbox"/> Metodología definida (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas / <input type="checkbox"/> N.º de sugerencias/opiniones recibidas al año</p>                                       |

## ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA DURANTE Y TRAS LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área de actuación                  | Comunicación, lenguaje e imagen no sexista                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Objetivos que persigue             | Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento                                                                                                                                                                                           |
| Descripción detallada de la medida | Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo durante y con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (2 años y 4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad. |
| Cronograma de implantación         | Agosto 2026 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Responsables                       | Comisión de seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Recursos asociados                 | <p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tableros, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing</p>                                      |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Encuesta realizada (si/no) / <input type="checkbox"/> Informe de resultados realizado (si/no) / <input type="checkbox"/> N.º de respuestas por sexo                                                                                                                              |

10

## VIOLENCIA DE GÉNERO

### DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA 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 | Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género                                                                                                                                                                                                          |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2023                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 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         | <input type="checkbox"/> Protocolo entregado a responsables (si/no)                                                                                                                                                                                                                            |

## 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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:</li> <li>- Atribuir a la mujer víctima de violencia de género, durante el proceso de esta declaración para atender consultas médicas, psicológicas, cambios de domicilio, consultas jurídicas, etc., la decisión sobre el porcentaje de jornada que pueda reducir y la duración temporal de la misma, sin que tenga perjuicio económico durante la reducción</li> <li>- Derecho a elegir turno horario de la MVG más acorde a sus necesidades.</li> <li>- Derecho a acogerse a un régimen de jornada flexible, dentro de las posibilidades que tenga la asociación y las necesidades de la persona trabajadora.</li> <li>- Ampliar el periodo de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo hasta un máximo de dos años</li> <li>- En el supuesto de que la trabajadora víctima de VG se vea abocada a extinguir su contrato de forma voluntaria, reconocer en el Plan de Igualdad, su derecho preferente a reingresar en la asociación cuando desaparezcan las causas que dieron lugar a la extinción</li> <li>- Establecimiento de una ayuda económica que contribuya a compensar los gastos de traslado del domicilio y los de alquiler de otra vivienda en a la nueva residencia</li> </ul> |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 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 y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> N.º permisos atendidos / <input type="checkbox"/> N.º solicitudes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |



## 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 | Informar a la plantilla sobre los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género                                                                                                                                         |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2024 - noviembre 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         | <input type="checkbox"/> Difundido a la plantilla (si/no) / <input type="checkbox"/> Documento realizado (si/no)                                                                                                                                                                               |

## NO COMPUTAR AUSENCIAS O FALTAS MOTIVADAS POR SITUACIONES 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 el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.                                                                                                      |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2022 - noviembre 2026                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 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         | <input type="checkbox"/> N.º de ausencias o faltas causadas por la violencia de género                                                                                                                                                                                                         |

## 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         | Diciembre 2023 - noviembre 2024                                                                                                                                                                                                                    |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH. y PRL                                                                                                                                                                                                                        |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos económicos:</u> Costes de personal<br><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. y Material de oficina<br><u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL. |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no) / <input type="checkbox"/> Alcance                                                                                                                                                           |

### EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

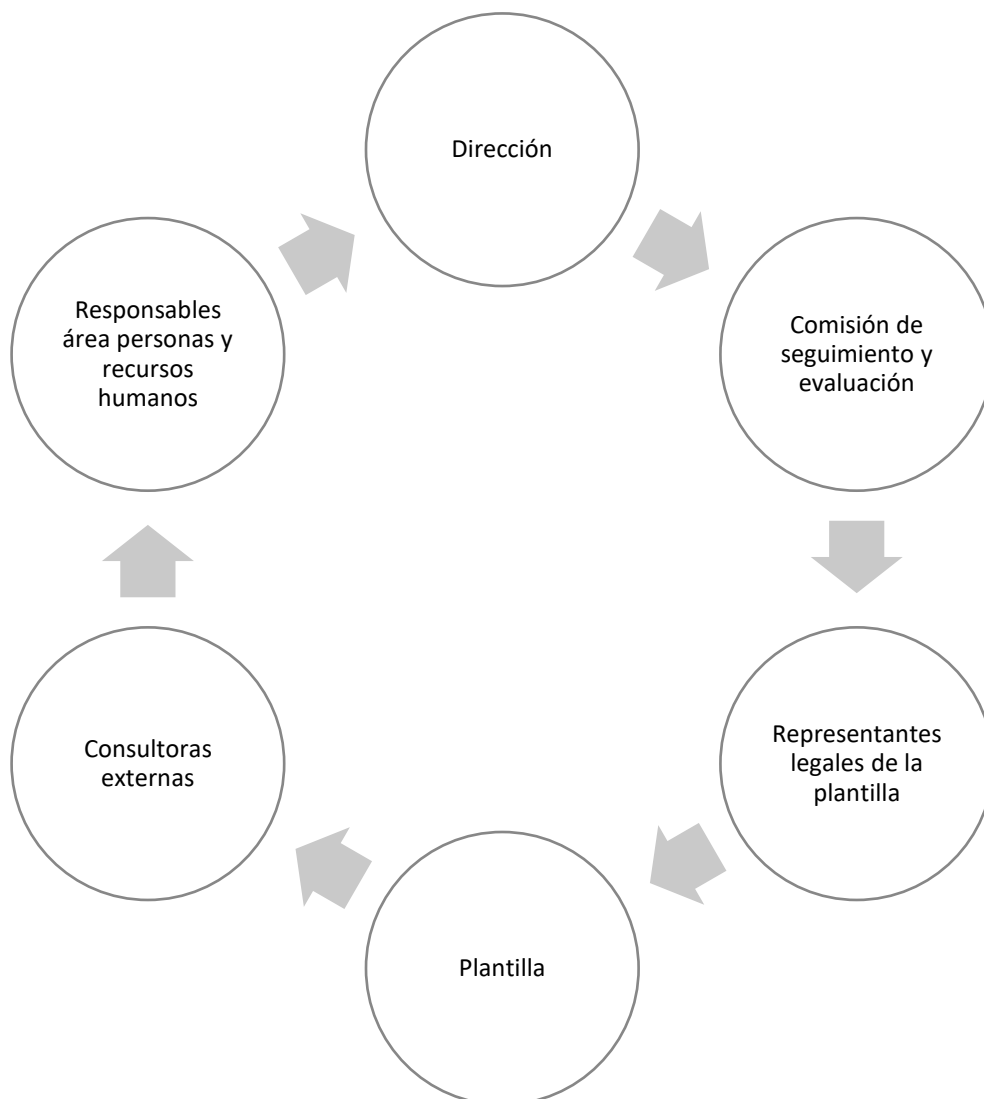
|                                    |                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, mejorando y complementando las evaluaciones de riesgos a fin de identificar los riesgos por razón de género y particularmente los de origen psicosocial |
| Cronograma de implantación         | Diciembre 2023 - noviembre 2024                                                                                                                                                                                |
| Responsables                       | Responsable de RR.HH. y PRL                                                                                                                                                                                    |
| Recursos asociados                 | <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. y Material de oficina<br><u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.               |
| Indicadores de seguimiento         | <input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no) / <input type="checkbox"/> Alcance                                                                                                                       |

## 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

|                                                                                    | 2022 | 2023 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2025 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2026 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                                                                                    | 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 | O | N |  |
| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN                                                |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje                               |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Información a la plantilla sobre las ofertas de empleo                             |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Formación en materia de igualdad a responsables de selección                       |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Solicitar currículos ciegos                                                        |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Prioridad en la selección del sexo subrepresentado                                 |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| RETRIBUCIONES                                                                      |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Política salarial aplicando criterios claros y objetivos                           |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial    |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Registro salarial                                                                  |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |

|                                                                                                             | 2022 | 2023 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2025 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2026 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                                                                                                             | 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 | O | N |  |
| Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.                 |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL                                                                                       |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones                                  |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Sistema objetivo de promoción profesional                                                                   |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado                                                          |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Personas con contrato suspendido por motivos de conciliación participantes en las convocatorias de ascensos |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| FORMACIÓN                                                                                                   |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.                                     |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo                                             |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla                                      |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |

# PLAN DE IGUALDAD

Asociación Vasija



|                                                                                                                                         | 2022 | 2023 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2025 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2026 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                                                                                                                                         | 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 | O | N |  |
| Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento                                                                    |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Adaptación del horario de las acciones formativas                                                                                       |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral                                                             |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares                                          |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Reserva de un porcentaje de las plazas de los cursos de formación ofertados para su adjudicación al sexo menos representado en el área. |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Planificar la formación desde la perspectiva de género                                                                                  |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| 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                               |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad                                                               |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Guía informativa de recursos para la Conciliación                                                                                       |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |

# PLAN DE IGUALDAD

Asociación Vasijsa



|                                                                                                  | 2022 | 2023 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2025 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2026 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                                                                                                  | 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 | O | N |  |
| Permiso para atender emergencias justificadas                                                    |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación                             |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Facilitar la elección de periodos vacacionales                                                   |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Maternidad/Paternidad                                                                            |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Embarazo/Lactancia                                                                               |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Medidas adicionales a convenio en materia de conciliación.                                       |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA                                                       |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Campaña para la difusión del Plan de Igualdad                                                    |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género                                       |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas                                               |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |

## PLAN DE IGUALDAD

Asociación Vasijsa



|                                                                                                                      | 2022 | 2023 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2025 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2026 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                                                                                                                      | 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 | O | N |  |
| Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas                                                                   |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Campañas de comunicación en días conmemorativos                                                                      |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Incorporar a la web y/o redes sociales contenidos en materia de igualdad                                             |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento                                                |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla durante y tras la vigencia del Plan de Igualdad                      |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO                                                                      |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Formación en materia de acoso                                                                                        |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla                         |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL                                                                                            |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |



|                                                                                          | 2022 | 2023 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2025 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2026 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                                                                                          | 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 | O | N |  |
| Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional                        |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas                             |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Revisión periódica del encuadramiento profesional                                        |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| VIOLENCIA DE GÉNERO                                                                      |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género                       |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Información sobre víctimas violencia de género                                           |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género          |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| CONDICIONES DE TRABAJO                                                                   |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Fomentar la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo  |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos                        |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |



|                                                                         | 2022 | 2023 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2025 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 2026 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|-------------------------------------------------------------------------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                                                                         | 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 | O | N |  |
| SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO                           |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc. |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo                       |      |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |

## 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                    | 21-16-2022 | 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 del seguimiento | Representantes asociación Puesto/Cargo |
|---------------------------|----------------------------------------|
|---------------------------|----------------------------------------|

|                                                   |                                 |
|---------------------------------------------------|---------------------------------|
| M <sup>a</sup> Trinidad Sánchez Sagrado (titular) | Presidenta                      |
| Raúl Rodríguez Montes (titular)                   | Gerente y administrador         |
| <b>Titulares del seguimiento</b>                  | <b>Representantes plantilla</b> |
| Lara Puerta Bris (titular)                        | Coordinadora de programa        |
| Carlos Robledo Corral (titular)                   | Educador de calle               |

## 5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

|             |  | 2.023 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|-------------|--|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|             |  | ENE   | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Seguimiento |  |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 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  |  |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

## 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 20 de diciembre de 2022.

Raúl Rodríguez Montes

Teresa Sánchez Corrales



## XVI. ANEXOS

---

Anexo I. Protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

### ANEXO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### 1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, la entidad manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, queremos subrayar nuestro compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras asociaciones, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, asumimos el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las asociaciones a las que desplace su propio personal, así como a las asociaciones de las que procede el personal que trabaja en esta organización. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder gerencial de la asociación y, por lo tanto, la asociación no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la asociación competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones de aseo;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos nuestra voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la asociación -, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la asociación implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1. Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- 2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación** frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3. Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### 2.1 La tutela preventiva frente al acoso

#### *19. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo*

Formalizamos la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de asociación y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la entidad.

Al implantar este procedimiento, asumimos nuestro compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de esta organización no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La asociación sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la asociación tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la entidad, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, la asociación sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

### *2º. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo*

#### *1º. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual*

##### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

##### **Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.**

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

##### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

##### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

##### **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### **Acoso sexual o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la asociación, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## **2º. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

### **Definición de acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) **Hostigamiento**, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo **de producirse de manera reiterada**.

### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

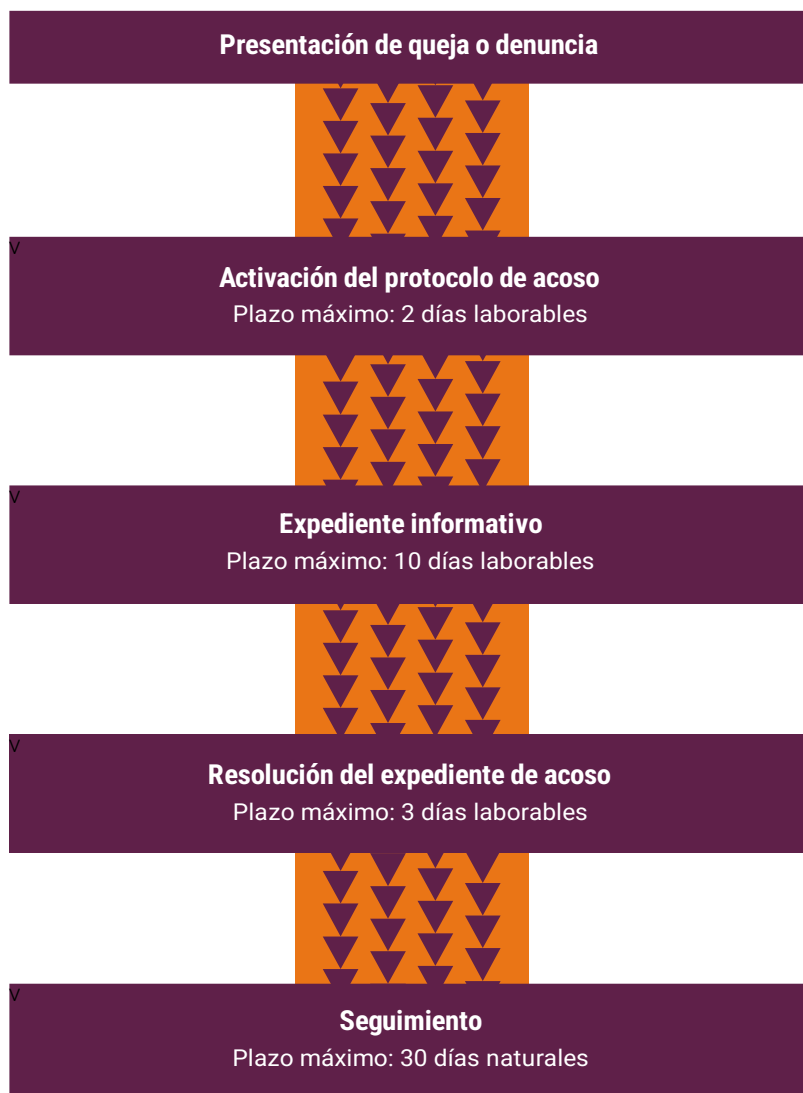
### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## 2.2 El procedimiento de actuación



De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento a seguir será el siguiente:

### *1º. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo*

**1º)** La asociación designará un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados en el apartado anterior, así como una comisión instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

**2º)** Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

**3º)** El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es [protocoloacoso@vasija.com](mailto:protocoloacoso@vasija.com). Solo la comisión instructora para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

**4º)** Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

**5º)** Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

**6º)** La comisión instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la asociación para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

**8º)** Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

**9º)** El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

**10º)** Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la asociación adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la asociación separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

**11º)** Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la comisión instructora instará a la asociación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la asociación, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

**12º)** Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

### *2º. La resolución del expediente de acoso*

El órgano paritario, con el consentimiento de la dirección, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de la gestión de la prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la dirección, con el apoyo del órgano paritario responsable de la resolución de conflictos de acoso procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la asociación en este sentido, las siguientes:
  - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la asociación.
  - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la asociación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la gerencia de la asociación mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora

cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la asociación.

La dirección de la entidad adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la asociación.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la asociación.

### 3º. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, El órgano paritario vendrá obligado a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la gerencia de la asociación con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la asociación a través de correo electrónico y/o acompañado del manual de bienvenida (para personal de nueva incorporación) y manteniéndose vigente hasta que finalice la vigencia del plan de igualdad.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la asociación por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

#### 4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

##### I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

##### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

##### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la asociación:

##### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la comisión instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo.