

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN



ENERO 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
▪ Presentación.....	2
▪ Marco legal.....	2
▪ Principios que rigen el plan de igualdad.....	6
▪ Compromiso de la entidad con la igualdad	7
AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA	7
COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO.....	8
▪ Composición de la Comisión Negociadora y de Seguimiento.....	8
▪ Funciones de la Comisión Negociadora y de Seguimiento	8
▪ Atribuciones generales de la Comisión Negociadora y de Seguimiento	8
▪ Atribuciones específicas de la Comisión Negociadora y de Seguimiento.....	8
▪ Funcionamiento de la Comisión Negociadora y de Seguimiento.....	9
▪ Medios	11
RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	11
INFORME DE DIAGNÓSTICO	11
INFORME DE AUDITORIA SALARIAL.....	17
ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	36
▪ Objetivos generales	36
▪ Objetivos específicos	36
▪ Medidas y acciones previstas	36
PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	48
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y REVISIÓN.....	49
RESOLUCION DE DISCREPANCIAS.....	50
COMUNICACIÓN	50

INTRODUCCIÓN

Presentación

En ASOCIACION GAUDE existe la preocupación por potenciar el crecimiento profesional y personal de las personas que trabajan en la entidad, apostando por la igualdad de las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, y que son, sin duda, el elemento que determina la eficiencia de la asociación.

La incorporación de políticas activas de igualdad cuenta con el compromiso incondicional de todas las personas para lograr unos objetivos comunes que redunden en una mayor motivación, integración y satisfacción laboral y en una mejora de la competitividad y la productividad, así como en la fidelización de las personas trabajadoras.

Este **I Plan de Igualdad**, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres de ASOCIACION GAUDE y evitar cualquier tipo de discriminación laboral, así como seguir avanzando en uno de los principios de la Política de entidad, como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

La puesta en marcha del Plan contará con la implicación de toda la plantilla de la Organización. Tanta importancia tendrá la concreción de las medidas como el que éstas sean conocidas, y entendidas por todas las personas.

Marco legal

El **artículo 41 de la Ley 4/2005**, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito sociolaboral a favor de la igualdad de mujeres y hombres, el Gobierno Vasco podrá reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se reconozcan reglamentariamente, exigiendo, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un Plan de Actuación en Materia de Igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo.

Además, partiendo del principio de igualdad del **artículo 14 de la Constitución** y, en particular, el de la igualdad del acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo como principio fundamental de la Unión Europea plasmado en los tratados fundacionales y en normativa de desarrollo, el **artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco** impone a los poderes públicos vascos adoptar medidas para promover las condiciones y remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, así como la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. Por ello, y en este contexto de actuación administrativa, se trata de implicar en esta finalidad de igualdad de mujeres y hombres a las entidades tanto públicas como privadas que conforman el tejido social de la Comunidad Autónoma de Euskadi como elemento dinamizador de la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, en particular en el ámbito socio-laboral, mediante la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad de mujeres y hombres entre sus propias personas trabajadoras, y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad en la práctica diaria de su actuación y organización.

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, incorporó cambios muy significativos en la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De igual modo, el **Real Decreto-Ley 6/2019**, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

El **Real Decreto 901/2020** surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el **artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el **Convenio número 100 de la OIT de 1951** lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la **Directiva 75/117/CEE del Consejo**, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la **Directiva 75/117/CEE**, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual **artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que constituye discriminación directa «la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable». En el ámbito retributivo ello implica que la concurrencia de discriminación directa se producirá cuando una persona no solo sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, sino también cuando «pudiera ser tratada» de modo menos favorable que otra en situación comparable, lo que facilita considerablemente que pueda apreciarse la existencia de discriminación retributiva directa.

Con todo, el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo. En este sentido y para aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en esta materia y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres, la **Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014**, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas: derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras; obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el **artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por 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.

España ha configurado un sistema que mejora lo establecido en la **Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014**, y que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la recomendación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la recomendación se refiere a las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, alcanzará en España a todas las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

No obstante, el nuevo marco requiere de un desarrollo reglamentario que concrete sus presupuestos y que determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como: el concepto de trabajo de igual valor, dando certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado; la obligación del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa; los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

Especialmente relevante, como instrumento de transparencia en determinadas empresas, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando, en este punto concreto, cumplimiento a lo dispuesto en el **artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introducido por el citado real decreto-ley.

Pese a que el desarrollo de las auditorías está vinculado al mandato contenido en el artículo 46.6 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, se entiende que, sin perjuicio de su ubicación, tanto material como instrumentalmente, la auditoría está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia y así se pone de manifiesto en la **Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014**.

El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

También desarrolla el presente real decreto lo establecido en los **artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores**, modificados ambos por el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el **artículo 129 de la Ley 39/2015**, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales establecidas de acuerdo con la habilitación de la disposición final primera del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias.

Con el **Real Decreto 902/2020** se avanza en el cumplimiento de la **meta 8.5 de la Agenda 2030** para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la **meta 5.1** cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Este real decreto ha sido consultado específicamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las comunidades autónomas.

El **Real Decreto 902/2020** se dicta al amparo de lo dispuesto en el **artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española**, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

De igual modo, el **Convenio 190 OIT** tiene como objetivo abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Fue adoptado en 2019 y entró en vigor el 25 de junio de 2021. España ratificó este convenio el 25 de mayo de 2022, lo que significa que se compromete a implementar sus disposiciones en su legislación y prácticas laborales.

El Convenio 190 establece definiciones claras de violencia y acoso en el trabajo, abarcando diversos tipos de comportamientos dañinos y estableciendo un enfoque de género para abordar las desigualdades y la discriminación. Insta a los Estados miembros a adoptar medidas efectivas

para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, proporcionando protección a los trabajadores y estableciendo mecanismos de denuncia y reparación.

La ratificación de España es un paso importante hacia la promoción de entornos laborales más seguros y respetuosos, y refleja el compromiso de la nación con los estándares laborales internacionales y la protección de los derechos de los trabajadores.

En Euskadi, la **Ley 1/2022**, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria y libre de violencia machista en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Asimismo, la **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

El objetivo de la **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. En consecuencia, toda organización deberá disponer de un protocolo de actuación, prevención y tramitación de estos actos.

Principios que rigen el plan de igualdad

- ❖ Diseñado para todas las personas que trabajan en ASOCIACION GAUDE, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ❖ Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- ❖ De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- ❖ Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- ❖ Es un compromiso de la entidad que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- ❖ La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Compromiso de la Entidad con la Igualdad

ASOCIACION GAUDE es consciente de que el desarrollo económico debe ser compatible con el compromiso social y la igualdad de género.

En este convencimiento se han adoptado una serie de principios y compromisos que permitan seguir creciendo de acuerdo con la mayor demanda de infraestructuras que requieren las sociedades avanzadas y siempre dentro de un marco de respeto a los seres humanos. Por eso la organización rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que toda su plantilla, sean tratada con respeto hacia su diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades.

Para lograr la consecución de dichos objetivos, ASOCIACION GAUDE asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

- 1) Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad.
- 2) Respeto a las personas, promoviendo la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil u orientación sexual.
- 3) Selección y promoción del personal según sus competencias, valorando aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo sin establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, el estado civil o cualquier otra condición personal, física o social.
- 4) Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas profesionales que trabajan la entidad, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
- 5) Favorecer la contratación de aquellas entidades proveedoras que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad de género para sus empleados y que además cumplan con lo dispuesto en esta Política de igualdad.
- 6) Colaborar en la lucha contra la violencia de género.
- 7) Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de ámbito provincial y aplica a todos los lugares de trabajo de ASOCIACION GAUDE, y a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, así como a todos aquellos centros que se creen en el futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la entidad.

Para el presente Plan de Igualdad se determina un plazo de vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de firma.

COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO

Composición de la Comisión Negociadora y de Seguimiento

Por parte empresarial:

- Gorka Goikoetxea
- Idoia Sanchez
- Tatiana Urien

Por parte social:

- Francisco Borja Llonín (LAB)
- Ainhize Guenaga (LAB)
- Natalia Villar (LAB)

Funciones de la Comisión Negociadora y de Seguimiento

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

Atribuciones generales de la Comisión Negociadora y de Seguimiento

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión Negociadora y de Seguimiento

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.

- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Entidad, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de las posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.
- ✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
 - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
 - El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la Entidad de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión Negociadora y de Seguimiento

La Comisión Negociadora y de Seguimiento **se reunirá al mes** de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. **Con carácter ordinario se reunirá cuatrimestralmente** para el estudio de los datos a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de Acuerdos

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

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

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

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora y de Seguimiento, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora y de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

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

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora y de Seguimiento

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

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

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

Otras disposiciones

En este apartado la Comisión Negociadora y de Seguimiento podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión Negociadora, en caso de ser necesarios, y en lo implantado en el Convenio de referencia.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, siempre y cuando así sea negociado con el Comité participante en el presente Plan de igualdad, y según lo establecido en el RD 901/2020, de 13 de octubre.

RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

La persona designada como **Responsable** será, **GORKA GOIKOETXEA**, gerencia de la Asociación, quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión Negociadora.

INFORME DE DIAGNÓSTICO

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

De acuerdo con el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, *“La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo (...), por lo que se ha procedido a la recogida de información a través de distintas fuentes del entorno de ASOCIACION GAUDE, contando con gerencia, el conjunto de trabajadores y*

trabajadoras y la Representación Legal de Trabajadores (RLT), para su análisis y elaboración de conclusiones, plasmadas en dicho Informe Diagnóstico.

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la asociación en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la asociación como Responsable del Plan de Igualdad.

Hay que señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Dirección de la asociación y de la Comisión de Igualdad con el objeto de promover y facilitar la participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

A continuación, se muestra un resumen de las áreas trabajadas en el Diagnóstico:

Proceso de selección y contratación

Las fuentes de reclutamiento a las que suele recurrir GAUDE son las siguientes:

- ✓ Lanbide
- ✓ Colegios profesionales
- ✓ Universidades
- ✓ Centros de Formación

En la solicitud de curriculums, la asociación no solicita perfiles concretos en cuanto a sexo, raza, origen cultural, etc. Únicamente se plantea un perfil básico en cuanto a conocimientos, competencias y experiencia –el primer cribado, en la mayoría de los casos, es la aportación de experiencia y formación-. En este sentido, se solicita formación en las funciones que deban de realizarse.

Tras la contratación, se detallan las medidas de prevención de riesgos laborales, se realiza la revisión médica oportuna, se hace entrega de las EPIs y se mantiene una reunión informativa.

ASOCIACION GAUDE asume un compromiso implícito de contratación de gente joven, tanto mujeres como hombres.

Las necesidades de contratación vienen dadas por cada departamento de la organización, de igual modo, el proceso de selección se ha delegado en las Direcciones de cada área; quienes hacen el cribado de curriculums según las necesidades del departamento.

Por último, comentar que los procedimientos de gestión del reclutamiento y la selección no incorporan la contabilización de los CV recibidos y de las candidaturas que van superando las diferentes fases de la selección. Por lo tanto, no puede ofrecerse información cuantitativa.

Clasificación profesional

La clasificación profesional de todas las personas trabajadoras es la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios.

Dentro de cada departamento y a igualdad de condiciones, las categorías son las mismas para todos los integrantes de la plantilla, sin discriminación por razón de sexo.

La tendencia de representación por categoría profesional es la habitual del sector, se enfocarán las medidas oportunas a través de la contratación y promoción para equilibrar dicha representatividad en las diferentes categorías profesionales de ASOCIACION GAUDE.

Formación

ASOCIACIÓN GAUDE dispone de un Plan Formativo bianual donde se planifica la formación transversal. No obstante, se imparte formación ligada directamente a los diferentes puestos de trabajo.

En temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, hasta antes de comenzar el presente plan de igualdad, la plantilla no había recibido formación en materia de igualdad.

Sin embargo, al inicio de elaboración del diagnóstico, 1 persona y 1 persona responsable habían recibido formación en igualdad por el Instituto de la mujer de 30 horas. Además, 1 persona responsable y 2 técnicas habían recibido una formación de Igualdad de oportunidades de 65 horas.

Por otro lado, la persona responsable de comunicación ha recibido formación en comunicación no sexista por el Gobierno Vasco.

Promoción profesional

En cuanto a los movimientos o posibilidades de promoción y de desarrollo profesional, ASOCIACIÓN GAUDE no dispone a día de hoy un Plan de Promoción escrito, que promueve un proceso de promoción transparente.

Condiciones de trabajo

En cuanto a la antigüedad, el 49,54% de la plantilla – 47,19% de las mujeres y el 60% de los hombres - lleva más de 10 años trabajando en GAUDE, seguido de un 35% que llevan de 6 a 10 años. Con estas cifras, podemos afirmar que es una entidad que proporciona puestos estables.

No se dispone del nivel de estudios del personal actualizado. Sería recomendable conocer este dato para saber si existe o no sobrecualificación femenina.

Debido a la actividad propia y los recursos que ofrece la ASOCIACION GAUDE, hay multitud de jornadas de trabajo. Todas ellas están descritas en el Convenio Colectivo de referencia.

Infrarrepresentación femenina

GAUDE es una asociación de gran tamaño, estando formada a día de hoy – septiembre de 2023 – por 109 personas: **89 mujeres – 81,65%- y 20 hombres – 18,35%-**. La plantilla de la asociación es feminizada.

Se observa segregación vertical.

Retribuciones y Auditoría Salarial

En el informe del registro retributivo y auditoría salarial se detalla el sistema retributivo de la entidad.

Las retribuciones se realizan en función de cada Convenio Colectivo de aplicación.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*:

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

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

- ♦ **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- ♦ **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- ♦ **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- ♦ **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.

4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración. Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Puesto de Trabajo	Departamento	Fem.	Masc.	Neutro	Total
ACOMPAÑANTE DE BUS		0,0	0,0	316,4	316,4
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO		0,0	0,0	273,3	273,3
CUIDADOR/A		0,0	0,0	431,1	431,1
FISIOTERAPEUTA		0,0	0,0	470,8	470,8
GERENTE		0,0	0,0	717,3	717,3
LOGOPEDA		0,0	0,0	501,3	501,3
MONITOR/A DE CENTRO		0,0	0,0	506,7	506,7
MONITOR/A DE OCIO		0,0	0,0	388,3	388,3
MONITOR/A DEPORTE		0,0	0,0	383,1	383,1
MONITOR/A VIVIENDA		0,0	0,0	518,7	518,7
PERSONAL ADMINISTRATIVO		0,0	0,0	406,2	406,2
PERSONAL DE LIMPIEZA		0,0	0,0	228,9	228,9
PERSONAL SERVICIO DOMESTICO		0,0	0,0	367,2	367,2
PERSONAL TECNICO/COORDINADOR		0,0	0,0	534,7	534,7
PREPARADOR/A LABORAL		0,0	0,0	480,8	480,8
RESPONSABLE DE SERVICIO		0,0	0,0	640,4	640,4
TRABAJADOR/A SOCIAL		0,0	0,0	524,3	524,3
Promedio		0,0	0,0	452,3	452,3

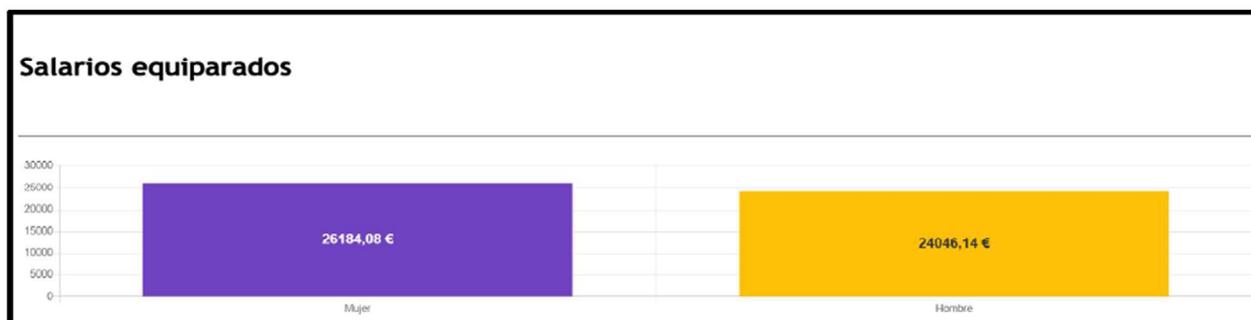
Puesto de Trabajo	Departamento	PT Fem / Mas	Total	Rango	Agrupación
ACOMPAÑANTE DE BUS		Feminizado	316,4	De 300 a 400 puntos	Agrupación 4
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO		Masculinizado	273,3	De 200 a 300 puntos	Agrupación 3
CUIDADOR/A		Feminizado	431,1	De 400 a 500 puntos	Agrupación 5
FISIOTERAPEUTA		Neutro	470,8	De 400 a 500 puntos	Agrupación 5
GERENTE		Neutro	717,3	Más de 500 puntos	Agrupación 9
LOGOPEDA		Feminizado	501,3	Más de 500 puntos	Agrupación 6
MONITOR/A DE CENTRO		Feminizado	506,7	Más de 500 puntos	Agrupación 6
MONITOR/A DE OCIO		Feminizado	388,3	De 300 a 400 puntos	Agrupación 4
MONITOR/A DEPORTE		Neutro	383,1	De 300 a 400 puntos	Agrupación 4
MONITOR/A VIVIENDA		Feminizado	518,7	Más de 500 puntos	Agrupación 6
PERSONAL ADMINISTRATIVO		Feminizado	406,2	De 400 a 500 puntos	Agrupación 5
PERSONAL DE LIMPIEZA		Feminizado	228,9	De 200 a 300 puntos	Agrupación 2
PERSONAL SERVICIO DOMESTICO		Feminizado	367,2	De 300 a 400 puntos	Agrupación 4
PERSONAL TECNICO/COORDINADOR		Feminizado	534,7	Más de 500 puntos	Agrupación 6
PREPARADOR/A LABORAL		Feminizado	480,8	De 400 a 500 puntos	Agrupación 5
RESPONSABLE DE SERVICIO		Feminizado	640,4	Más de 500 puntos	Agrupación 7
TRABAJADOR/A SOCIAL		Feminizado	524,3	Más de 500 puntos	Agrupación 6

1. 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 entidad es el siguiente:



MEDIAS - Retribuciones - Rango Salarial								MEDIANAS - Retribuciones - Rango Salarial			
Salario	Nº M	Nº H	% M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% DIF
Hasta 20.000 €	55	24	69,62%	17.489,13	17.022,53	17.347,38	-2,7%	17.332,00	17.041,55	17.216,60	-1,7%
De 20.000 € a 25.000 €	33	9	78,57%	22.749,82	22.398,50	22.674,54	-1,6%	23.425,20	22.692,20	22.853,35	-3,2%
De 25.000 € a 30.000 €	38	7	84,44%	27.503,12	27.469,93	27.497,96	-0,1%	27.497,85	27.677,80	27.584,00	0,7%
De 30.000 € a 35.000 €	25	13	65,79%	32.045,14	32.192,02	32.095,38	0,5%	31.875,30	31.816,70	31.846,00	-0,2%
35.000 € o más	23	3	88,46%	43.353,80	41.890,37	43.184,94	-3,5%	41.741,80	35.254,20	41.536,25	-18,4%
TOTAL	174	56	75,65%	26.184,08	24.046,14	25.663,54	-8,9%	24.887,35	22.409,40	24.264,05	-11,1%

Durante 2022 la ASOCIACION GAUDE ha contado con un total de 230 personas empleadas, de las cuales 174 mujeres que representan el 75,65% de la plantilla, y presenta una diferencia salarial global media del -8,9%. 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.

Esta diferencia viene determinada principalmente porque las posiciones de mayor nivel de responsabilidad y/o valoración superior, son ocupadas exclusivamente por mujeres. Estas posiciones están asociadas a retribuciones más elevadas y, como consecuencia, la media salarial femenina es superior a la masculina.

Según el análisis realizado, la remuneración puede considerarse coherente por tramos de valoración y las diferencias de remuneración que puedan existir entre mujeres y hombres dentro de puestos de trabajo de análoga valoración responden a diferencias en el desempeño de funciones concretas y/o a situaciones de mayor antigüedad que queden encuadradas dentro de cada tramo concreto.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En la organización actualmente no se cuenta con la certificación ISO 45001 en gestión de seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, es importante destacar que se han implementado medidas para asegurar el bienestar de la plantilla y promover la salud y seguridad laboral.

La organización está comprometida con la protección de la salud y seguridad de la plantilla. Se realizan evaluaciones periódicas de riesgos laborales, se fomenta la formación y concienciación sobre prácticas seguras en el lugar de trabajo.

Además de las medidas de seguridad y salud laboral, la organización se encuentra estableciendo un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, el cual se realizará de acuerdo a la normativa vigente. Este protocolo garantiza un entorno laboral libre de discriminación y acoso, y proporciona vías de denuncia confidenciales y procedimientos claros para abordar cualquier incidente de esta índole.

La asociación se esfuerza por asegurar que sus prácticas y políticas estén en línea con los estándares de seguridad y salud laboral. Se mantiene el compromiso de proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable para la plantilla, y se continúa trabajando en mejoras y fortalecimiento de las medidas de bienestar y seguridad.

Hasta el momento, no se han realizado evaluaciones de riesgos psicosociales. Sin embargo, durante el primer mes del año de 2024, coincidiendo así con la firma y registro del presente Plan de Igualdad, se realizará la evaluación de Riesgos psicosociales con perspectiva de género con la empresa ajena de prl.

Compromiso y Cultura de entidad

ASOCIACION GAUDE muestra un compromiso claro para con el fomento de relaciones de igualdad dentro del sector y tiene su principal aval en el compromiso personal de cada una de las personas que componen el equipo que tracciona el proyecto dentro de la organización.

Su apuesta, además, por los procesos transversales de mejora continua y de certificación de la gestión también supone una garantía para con el inicio de un trabajo sistematizado en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Comunicación, Lenguaje e Imágenes

La política de comunicación de la organización se basa en la premisa de que cada persona tiene el derecho fundamental de ser tratada con dignidad y equidad. Se hace especial énfasis en utilizar un lenguaje inclusivo en todos los materiales de comunicación, evitando estereotipos de género y cualquier forma de discriminación.

Además, la organización está comprometida a garantizar que las imágenes y representaciones visuales utilizadas en los canales de comunicación digital sean respetuosas, evitando cualquier contenido que pueda resultar sexista o excluyente. Se reconoce que las imágenes desempeñan

un papel importante en la comunicación y se asegura seleccionar y crear contenido visual que refleje la diversidad y promueva la igualdad.

El objetivo de la organización es crear un ambiente de trabajo y una cultura organizativa que celebre la diversidad y fomente la inclusión. Se valora las diferentes perspectivas y experiencias de las personas colaboradoras y se trabaja para crear oportunidades para que todas participen plenamente y contribuyan al éxito colectivo.

La organización está comprometida a educar y sensibilizar a su equipo sobre la importancia de la comunicación inclusiva y el respeto a la diversidad, especialmente en el ámbito de la comunicación digital. Se fomenta la participación de todos los y las miembros en la creación de un entorno inclusivo, donde cada voz sea escuchada y valorada.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales

El **I Plan de Igualdad**, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres que hacen posible la existencia y crecimiento de ASOCIACION GAUDE y evitar cualquier tipo de discriminación.

Objetivos generales:

- Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la entidad.

Objetivos específicos

1. Selección y contratación

- 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección y acceso a la entidad.
- 1.2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as.
- 1.3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

2. Promoción

- 2.1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

3. Formación

- 3.1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la entidad, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

4. Retribución

4.1. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

5. Conciliación de la vida familiar y laboral

5.1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para todo el personal.

5.2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

6. Salud laboral

6.1. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

6.2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

7. Comunicación

7.1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

7.2. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la entidad y difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad.

7.3. Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por el personal de la organización.

8. Violencia de género

8.1. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Medidas y acciones previstas

A continuación, se presentan las acciones a desarrollar en ASOCIACION GAUDE a fin de implantar y mantener políticas que favorezcan la igualdad de condiciones y oportunidades en la plantilla, incluyendo al voluntariado y personas por convenio de prácticas. En cada acción se indican los indicadores que miden la implantación de la medida, la persona /departamento responsable de la implantación, el plazo y la prioridad en base a la naturaleza de la medida y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implantación

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

0.1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la entidad

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Designar a una persona responsable (y una suplente) con formación específica en materia de igualdad de velar por la igualdad de trato y oportunidades externa a la asociación que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de seguimiento, en caso de que sea necesario en la vigencia del plan.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza.	Gerencia	A la largo del Plan de igualdad	Media
Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por las personas responsable de igualdad en la entidad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado	Gerencia	A la firma del plan de igualdad	Media

<p>Nombrar a dos personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de entidad con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.</p>	<p>Nombramiento de las personas. Justificación mediante informes de seguimiento.</p>	<p>Gerencia/ Comisión seguimiento</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad</p>	<p>Media</p>
---	--	---------------------------------------	---	--------------

1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección y acceso a la entidad eliminando la segregación horizontal y verti

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género.	Gerencia / Responsable del servicio	Semestral	Media
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, n° de hijos/as, etc.) y elaborar un guión de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	Gerencia / Responsable del servicio	Durante vigencia del plan	Media
Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y número de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la entidad sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media

<p>Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la entidad con la igualdad</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p>	<p>Anual</p>	<p>Media</p>
<p>Establecer un proceso estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p>	<p>Semestral</p>	<p>Media</p>

1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media
Mantener en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos")	Muestreo de la documentación/ mujeres y hombres.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media

<p>Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)</p>	<p>Muestreo de la documentación/ mujeres y hombres.</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p>	<p>Anual</p>	<p>Media</p>
<p>Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de persona de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.</p>	<p>Informe anual / por mujeres y hombres</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p>	<p>Anual</p>	<p>Media</p>
<p>Fomentar una reducción en la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.</p>	<p>Informe anual / por mujeres y hombres</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p>	<p>Anual</p>	<p>Media</p>
<p>Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.</p>	<p>Informe anual / por mujeres y hombres</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p>	<p>Anual</p>	<p>Media</p>
<p>Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.</p>	<p>Incorporaciones anuales en puestos / categorías / departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p>	<p>Anual</p>	<p>Media</p>

<p>Fomentar el incremento de, al menos, un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.</p>	<p>Incremento de mujeres sobre diagnóstico.</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p> <p>Anual</p> <p>Media</p>
<p>Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección, siempre y cuando se reciban candidaturas que cumplan con los requisitos del puesto.</p>	<p>Número de mujeres y hombres en los procesos de selección. Explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p> <p>Anual</p> <p>Media</p>
<p>Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.</p>	<p>Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p> <p>Anual</p> <p>Media</p>

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1 Revisar los sistemas de clasificación profesional en la entidad con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la entidad, garantizando que 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.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	Gerencia / Responsable del servicio	A los 4 años de la firma del Plan.	Media
La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. implementado en el convenio colectivo. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género	Gerencia / Responsable del servicio	A los 4 años de la firma del Plan.	Media
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media

2.2. Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos / categorías / puestos profesionales

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
<p>Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.</p>	<p>Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.</p>	<p>Gerencia / Responsable del servicio</p>	<p>Bienal</p>	<p>Media</p>

3. FORMACIÓN

3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la entidad para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta
Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado de subrogación.	Contenidos de los módulos y número de personas formadas.	Gerencia / Responsable del servicio	Vigencia del Plan.	Alta
Incluir formación sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (pildoras).	Número de horas y personas.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta

Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos.	Gerencia / Comisión de seguimiento	Anual	Alta
Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	Gerencia / Responsable del servicio	Vigencia del Plan.	Alta
Realizar formación a la plantilla que incluya módulo de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Número de horas. Hombres y mujeres formadas en igualdad.	Gerencia / Responsable del servicio	Vigencia del Plan.	Alta
Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y número de personas formadas.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta

3. FORMACIÓN

3.2. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda formación que imparte la entidad

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta
Recoger la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y hombres en esta formación.	Gerencia / Responsable del servicio	Vigencia del Plan.	Alta
Facilitar la formación obligatoria a aquellas personas que por motivos de conciliación no puedan realizarlo en horario laboral.	Número de horas / número de personas formadas mujeres y hombres.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta

4. PROMOCION PROFESIONAL

4.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la entidad y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia o suspensión de contrato, vacaciones, etc.	Muestreo procedimiento	Gerencia / Responsable del servicio	Semestral	Media
Se solicitará anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregada por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las entidades.	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media

<p>Se informará a la persona candidata que no se ha sido promocionada.</p>	<p>Número de personas por sexo y registro de datos.</p> <p>Gerencia / Responsable del servicio</p> <p>Anual</p> <p>Media</p>
<p>Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.</p>	<p>Informe estadístico</p> <p>Gerencia / Responsable del servicio</p> <p>Anual</p> <p>Media</p>

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Gerencia / PRL	Anual (cierre de año)	Alta
Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	Gerencia / Responsable del servicio	Semestral	Alta
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Número de veces que aplica el protocolo y resultados.	Gerencia / Responsable del servicio	Semestral	Alta
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	Gerencia / Responsable del servicio	Durante vigencia del plan	Alta

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

6.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	Gerencia/ Comisión seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.	Publicación emailing y/o portal del empleado.	Gerencia/ Comisión seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	Gerencia / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta

Realizar Plan de Conciliación	Plan de conciliación realizado	Gerencia / comisión seguimiento	Anual	Alta
-------------------------------	--------------------------------	------------------------------------	-------	------

6.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos, ...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	Gerencia / Responsable del servicio	Durante vigencia del plan	Alta
Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.	Solicitudes concedidas.	Gerencia / Responsable del servicio	Durante vigencia del plan	Alta

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la entidad, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe anual	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media
Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas, siempre y cuando los organismos procedan a ello.	Número de mujeres y hombres.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

8.1. Garantizar la igualdad retributiva

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar un registro salarial anualmente y una auditoria salarial bienal. En esta se englobarán toda la plantilla y se analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.	Registro salarial anual Auditoria salarial bienal	Gerencia / Responsable del servicio	Anual / II plan de igualdad	Media
En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la entidad, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Media

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Gerencia / Responsable del servicio	Vigencia del plan	Alta
Gerencia presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Número de procesos y resultado.	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta
Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas	Gerencia / Responsable del servicio	Vigencia del plan	Alta

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	Gerencia / Responsable del servicio	Desde la firma del plan.	Alta

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente tal y como se recoge en el RDL 9/2018.

Número de casos comunicados.

Gerencia / Responsable del servicio

Desde la firma del plan. Alta

Protocolo de violencia de genero realizado

Gerencia / Comisión seguimiento

Anual

Alta

Realizar un protocolo de Violencia de género

11. COMUNICACIÓN

11.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la entidad.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la entidad (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión de documentación.	Gerencia / Responsable del servicio	Desde la firma del plan.	Alta

11.2. Establecer canales de información interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la entidad.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de esta.	Gerencia / Responsable del servicio	Desde la firma del plan.	Alta
Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.	Creación del espacio y contenidos.	Gerencia / Responsable del servicio	Desde la firma del plan.	Alta
Informar a las entidades colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Gerencia / Responsable del servicio	Desde la firma del plan.	Alta

Informar a las entidad colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.

Documento de política emitido por empresas.

Gerencia / Responsable del servicio

Desde la firma del plan.

Alta

11.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo colaboraciones en campañas contra la violencia de género.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra violencia de género	Campaña y contenidos	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta
Fomentar la colaboración con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas (25N y 8M)	Colaboraciones	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta

11.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta
Difundir la existencia, dentro de la asociación de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la entidad para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Número de personas informadas	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta

Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio de la memoria	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la entidad cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida.	Gerencia / Responsable del servicio	Desde firma del plan	Alta

11.5. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Gerencia / Responsable del servicio	Anual	Alta

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

La fase de evaluación del Plan de Igualdad se desarrollará de forma paralela, transversal, en todas las etapas de implantación de las actuaciones planificadas, ya que permite a la organización detectar desviaciones y poder realizar los ajustes necesarios, de forma más eficiente, para garantizar la viabilidad y la efectividad del Plan, y alcanzar así los objetivos y compromisos adquiridos.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la asociación, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas. El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan. Se realizarán evaluaciones periódicas, una evaluación anual y una final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Los objetivos de la fase de evaluación y seguimiento, por tanto, son:

- ✓ Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ✓ Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- ✓ Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- ✓ Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la Organización.

Para ello, se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la asociación. El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes anuales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores. La persona responsable

del Plan de Igualdad recibirá los informes anuales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan. Se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

Se articularán diferentes herramientas de evaluación, control y seguimiento del Plan de Igualdad, que permitan la obtención de información cualitativa (entrevistas, cuestionarios abiertos, encuestas, los grupos de discusión, clima laboral), y cuantitativa (indicadores y ratios).

La Comisión Negociadora, será responsable tanto de garantizar la implantación y ejecución, en plazo y forma, de las actuaciones planificadas, y, la comisión de seguimiento velará por su seguimiento y control. Consistirá en la Revisión Inicial del plan y su aplicabilidad, Seguimiento y Evaluación cuatrimestral de las acciones a implementar, Evaluación Anual de la consecución de objetivos, Evaluación del Plan de Igualdad completo y Definición del siguiente Plan de Igualdad plurianual.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y REVISIÓN

La implantación del Plan de Igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo, y una evolución contante que se define según las nuevas necesidades que se detecten. Es, en definitiva, un proceso circular y continuo que enlaza la finalización de la vigencia de cada Plan y su evaluación con el arranque del nuevo.

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera substancial a la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la asociación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

f. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar y/o mejorar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

En todo caso, se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas y se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad. Así mismo, se deberá informar a la plantilla.

RESOLUCION DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación, requerirá conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes. No obstante, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
 - Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
 - Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora en consenso.

Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (entidad o social).

COMUNICACIÓN

El **Plan para la igualdad** de mujeres y hombres de ASOCIACION GAUDE, se comunicará a toda la plantilla.

Los momentos e hitos claves en la comunicación, son los siguientes:

- Comunicación del plan de igualdad aprobado por el Comité de Igualdad.
- Comunicación de las actuaciones y documentos elaborados, según se vayan desarrollando los mismos a las personas que les sean de aplicación.
- Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan de Igualdad y las medidas a abordar en el siguiente ejercicio.
- Comunicación de la evaluación y seguimiento del Plan global plurianual.