



# I Plan de Igualdad



## I Plan de Igualdad DE APCOM

### Asociación de familias de personas con discapacidad intelectual del noroeste

#### Introducción

#### Marco legal

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de sexo como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020 que establece el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial.

En el ámbito autonómico, contamos con la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia modificada por la Ley 3/2019, de 20 de marzo y posteriormente por la Ley 3/2019, de 20 de marzo, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la violencia de Género en la Región Murcia.

En consecuencia, APCOM: ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DEL NOROESTE que cuenta con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en cumplimiento de la normativa aplicable en vigor de ámbito internacional y comunitario, de ámbito nacional y de ámbito autonómico, elabora el siguiente Plan de Igualdad.

#### Información básica de la empresa

Datos de la empresa	
Razón social	APCOM. Asociación de familias de personas con discapacidad intelectual del Noroeste.
NIF	G30078927
Domicilio social	Cmno. de Mayrena, El Copo, s/n. Caravaca de la Cruz (Murcia)
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1984

Responsable de la entidad							
Nombre	F. L. L.						
Cargo	Presidente						
Teléfono	968702823						
e-mail	asociacionapcom@apcom.es						
Responsable de Igualdad							
Nombre	M.S.A.						
Cargo	Director Recursos Humanos						
Teléfono	968702823						
e-mail	msanchez@apcom.es						
<b>Actividad</b>							
Sector de Actividad	Educación						
CNAE	8520						
Descripción de la actividad	Atención y asistencia a personas con discapacidad						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito Comarcal, comprende los municipios de la Comarca del Noroeste de la Región de Murcia (Caravaca, Cehegín, Bullas, Calasparra y Moratalla)						
<b>Dimensión</b>							
Personas trabajadoras	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">Mujeres</td> <td style="width: 25%;">119</td> <td style="width: 25%;">Hombres</td> <td style="width: 25%;">22</td> <td style="width: 25%;">Total</td> <td style="width: 25%;">141</td> </tr> </table>	Mujeres	119	Hombres	22	Total	141
Mujeres	119	Hombres	22	Total	141		
Centros de trabajo	<p>Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana Avanza</p> <p>Centro Integral El Copo</p> <p>Centro de Día Ocupacional Mayrena</p> <p>Centro Especial de Empleo Ecojardín (desde 1/05/22 RaizesEmpleo)</p> <p>Residencia Nova</p> <p>Piso Tutelado</p> <p>Servicio de Empleo y Formación</p> <p>Servicio de Ocio</p>						
Facturación anual (€)							
<b>Organización de la gestión de personas</b>							

Dispone de departamento de personal	SI						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No se han obtenido hasta la actualidad						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	2	Total	6	

APCOM comienza a funcionar en noviembre de 1984 con el fin de promover unos servicios que dieran salida y continuidad a la formación de las personas con discapacidad intelectual ante el vacío que existía después de terminar su etapa escolar. En principio, se empezó a funcionar como centro ocupacional, dando servicios de Habilitación Laboral y de Ajuste Personal y Social, para más tarde ir incorporando nuevos centros y servicios, de carácter público y privado.

En la actualidad, la Asociación APCOM es titular de dos Centros de Día (Centro de Día Ocupacional Mayrena y Centro de Día EL COPO), un Centro de Atención Temprana AVANZA, dos Residencias 24h (Residencia Nova y Residencia El Copo), una Vivienda Tutelada y un Centro Especial de Empleo ECOJARDIN. En estos centros, se desarrollan diferentes áreas de intervención con el colectivo de atención: Empleo, Formación, Ocio y Deporte. Y se participa en diferentes programas: Accesibilidad Cognitiva, Ciudadanía activa y autogestores, Líderes y Mujer.

APCOM ha logrado con estos centros su objetivo de completar todos los servicios posibles que necesitan las personas con discapacidad intelectual, ofreciéndoles apoyo durante todo su ciclo vital y posibilitando que tanto padres como familiares de la Comarca del Noroeste Murciano, tengan a sus familiares con discapacidad cerca de casa.

Nuestro objetivo es la plena inclusión: esto significa que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo pueda tener un proyecto de vida propio, y participar en la sociedad como el resto de ciudadanos y ciudadanas. Para ello, además de informar, apoyar y formar a las propias personas y sus familias, tratamos de lograr una sociedad justa y solidaria, concienciando sobre la importancia de la inclusión y la participación social de estas personas.

Desde APCOM, junto con PLENA INCLUSIÓN se asume que las personas con discapacidad intelectual tienen un papel activo en la sociedad con los mismos derechos que cualquier individuo y que necesitan apoyos individualizados que hagan posible su autonomía y relaciones personales.

### Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Por los Sindicatos en representación de las trabajadoras y trabajadores:

R. L. L, con DNI XXXXXXXX, como RLT por CCOO y parte de la Comisión Negociadora.

J. M. P., con DNI XXXXXXXX como RLT por CCOO y parte de la Comisión Negociadora.

F.T. M E., DNI XXXXXXXX, como RLT por UGT y parte de la Comisión Negociadora.

Por parte de APCOM:

R. S. G., DNI XXXXXXXX, en la gerencia de APCOM, secretaria de la Comisión Negociadora.

M.I. S., DNI XXXXXXXX, parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

M. S. A. , DNI XXXXXXXX, presidente de la Comisión Negociadora en lugar de J.A.R.

### Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad de APCOM, será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como, llegado el caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en APCOM como empresa usuaria.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de la empresa.

El Plan de Igualdad será dinámico, y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta y específica situación de APCOM en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, 28 de diciembre de 2022 y su contenido se mantendrá vigente hasta el 2 de diciembre de 2026.

Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

Anualmente la Asociación en su partida presupuestaria asignará un importe económico en relación con la evaluación del año de inicio y sus necesidades. El total de todas las acciones de partida hacen una suma de 800€.

## Informe diagnóstico

### Metodología

El presente informe se elabora con el objetivo de recoger las principales conclusiones a las que se ha llegado tras la elaboración del diagnóstico de situación con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización APCOM. Este informe se incorporará a la redacción del futuro Plan de Igualdad de la organización, en el cual se recogerán las diferentes acciones a desarrollar en el corto y medio plazo para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la totalidad de la organización.

Para la elaboración del diagnóstico se han utilizado las siguientes herramientas:

Revisión de la política salarial de la organización mediante auditoría retributiva del último ejercicio, 2021.

Buscando la mayor claridad y el uso de un lenguaje común en la presentación e interpretación del Registro Salarial, se han volcado los datos en el Excel que facilita el Ministerio de Igualdad para tal fin.

Igualmente, la Valoración de los Puestos de Trabajo del año 2021 se ha realizado con el Excel del Ministerio de Igualdad, siguiendo las pautas marcadas en él.

Ambas herramientas (Registro Salarial y Valoración Puestos de Trabajo) han sido elaboradas por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía social con el consenso de los sindicatos CCOO y UGT y de la CEOE y CEPYME.

Elaboración, pase y análisis del cuestionario cuantitativo en relación con la plantilla de personas trabajadoras.

Elaboración, pase y análisis del cuestionario cualitativo con relación a la plantilla de personas trabajadoras.

Elaboración, pase y análisis del cuestionario cualitativo para la dirección de la organización.

Entrevistas y reuniones de trabajo con la representación de la plantilla.

Entrevistas y reuniones de trabajo con la representación de la dirección.

Revisión de las herramientas de comunicación externa de la organización: página web.

Los datos cuantitativos analizados aplican a los dos últimos ejercicios cerrados: años 2020 y 2021, excepto la Auditoría Salarial que, como marca la normativa vigente, se ha realizado con datos del último ejercicio, 2021.

Cabe mencionar que estos dos últimos años han sido los años de la pandemia, por lo que algunos datos se han mostrado alterados por estas circunstancias. Para compensar esta circunstancia, hemos revisado los datos en cuanto a contratación indefinida a fecha 30 de abril de 2022. En relación con la información de tipo cualitativo, aplica al momento actual. De igual manera, la revisión de la página web se ha realizado en el momento actual.

La recogida de información se ha llevado a cabo entre febrero y abril de 2022 y para ello se ha implicado a la totalidad de la plantilla de personas trabajadoras de APCOM. Cabe mencionar que la participación en este proceso de recogida de datos ha sido muy reducida puesto que, de un total de 141 personas trabajadoras, únicamente han respondido al cuestionario cualitativo para la plantilla 73 personas. Esto supone un 51,77% sobre el total de la plantilla; sobre el total de mujeres trabajadoras, únicamente han respondido un 46,22% (55 de 119); sobre el total de hombres trabajadores, han respondido un 81,82% (18 de 22). Es importante señalar que, por parte de las personas implicadas en el proceso de diagnóstico, se han dado todas las facilidades para la participación: los cuestionarios se han elaborado tanto on line como en papel para que fueran accesibles a todas las personas trabajadoras y se ha informado del proceso por todas las vías de comunicación interna de la organización.

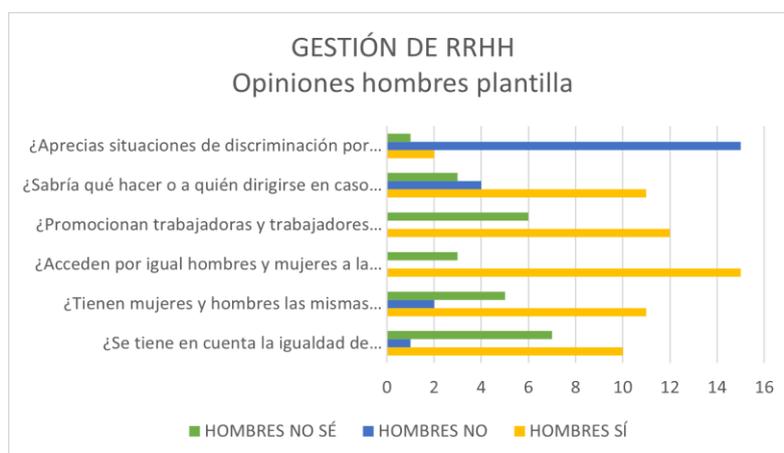
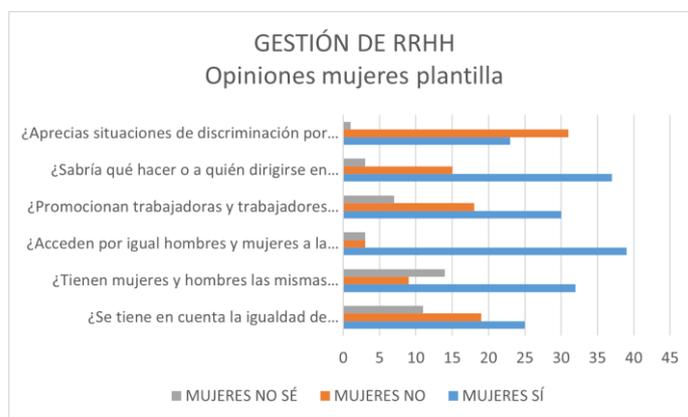
La participación por parte de la dirección, por el contrario, ha sido del 85,71% de las personas que ocupan puestos de dirección (6 de 7). Sobre el total de mujeres que actualmente ocupan puestos de dirección, la participación ha sido del 100% (4 de 4) mientras que sobre el total de hombres que ocupan puestos de dirección, la dirección ha sido del 66,67% (2 de 3).

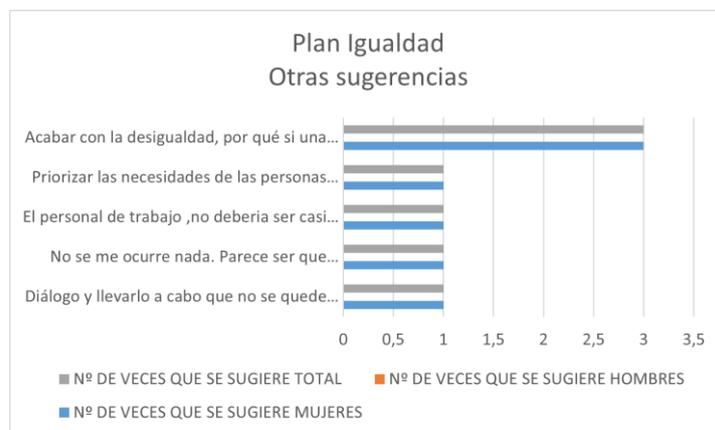
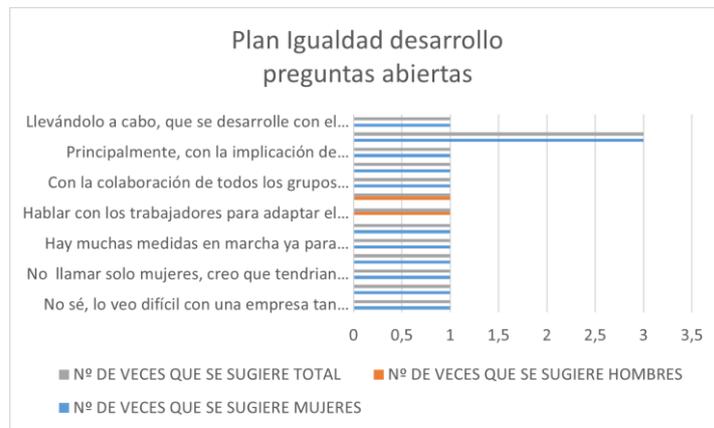
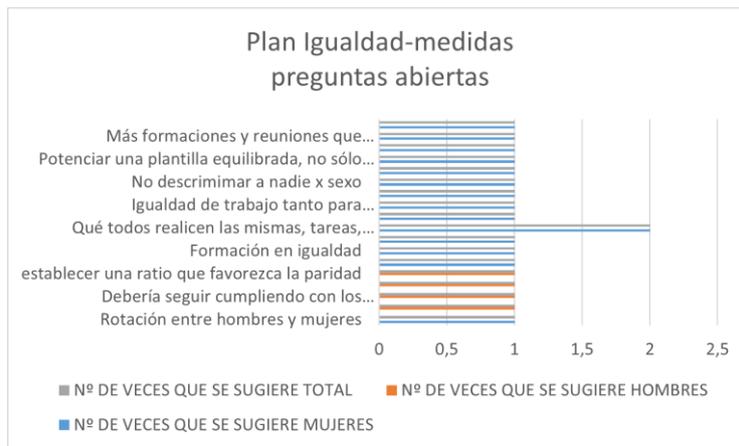
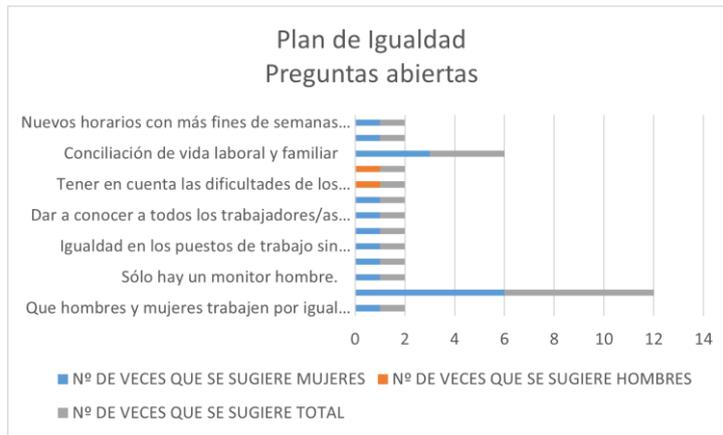
### Organigrama

Asamblea general				
Junta Directiva				
Gerente JMR				
Administración/Compras P.G	El Copo T.G.	Mayrena J.J.F	Avanza A.A.	Formación y Empleo R.S.
Voluntariado Ocio Ap.Dir.Viviendas C.F.				
RRPP/S.Generales A.J.				
Calidad/Ética R.S.				

### Datos cualitativos

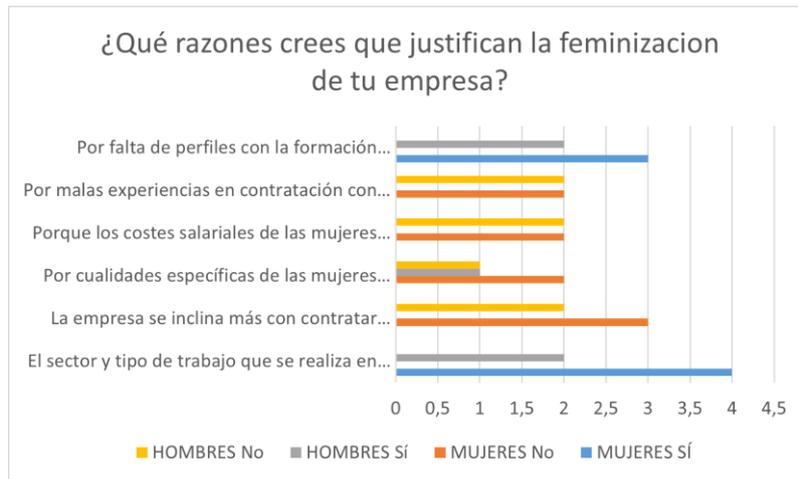
Recopilación de las opiniones de la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades					
Empresa: Apcom					
Nº.trabajadoras	119	Nº.encuestadas	119	Nº total cumplimentados	55
Nº trabajadores	22	Nº encuestados	22	Nº total cumplimentados	18

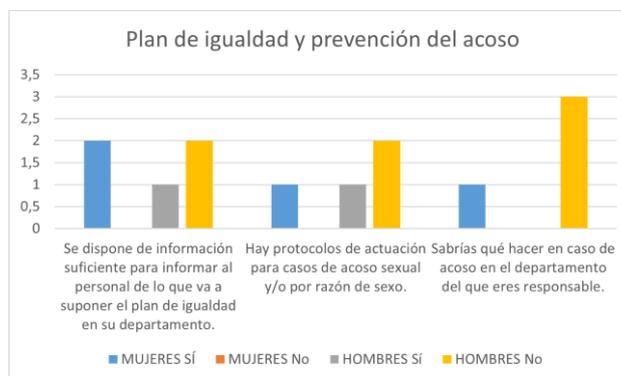
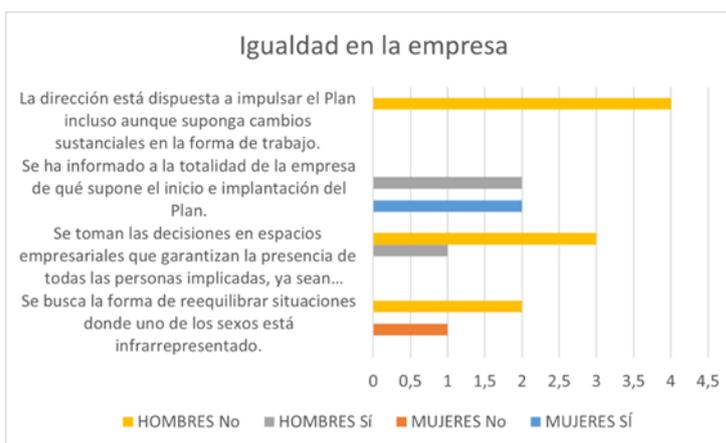
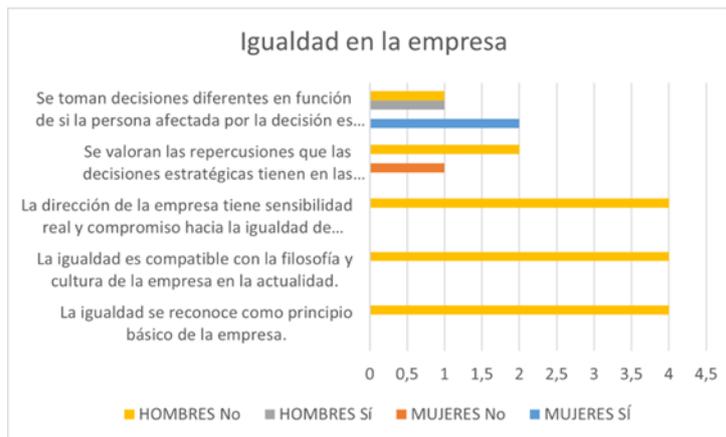




Recopilación de opiniones en los puestos de dirección					
Empresa: Apcon					
Nº de mujeres en puestos de dirección	4	Nº de encuestadas	4	Nº Total cumplimentados	4
Nº de hombres en puestos de dirección	3	Nº de encuestados	3	Nº total cumplimentados	2

Observaciones: Algunas personas no contestaron a todas las preguntas.





## Preguntas abiertas

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:					
Mujeres	Equipos de trabajo igualitarios	Fomentar la cultura inclusiva	Que todos entendamos qué es y a qué se refiere la igualdad.	Recoger medidas que se aplican	Informar a trabajadores/as de medidas disponibles
Hombres	No se constatan				
Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:					
Mujeres	Información breve a los trabajadores	Selección de personal con perspectiva de género	Realizar protocolo acoso sexual, capacitar para prevenir/detectar cualquier situación		
Hombres	No se necesitarían	Formación en igualdad e información a todos	Recopilar medidas que se aplican en los centros y servicios	Elaboración de listado de medidas disponibles	

## Datos cuantitativos de la plantilla

Representación legal plantilla				
Representante	Mujer	Hombre	Afiliación	Sindicato
Representante 1			Unitario/a	
	X		Afiliado/a	x CCOO
Representante 2			Unitario/a	
	X		Afiliado/a	x CCOO
Representante 3			Unitario/a	
	X		Afiliado/a	x CCOO
Representante 4			Unitario/a	
		X	Afiliado/a	x CCOO
Representante 5			Unitario/a	
		X	Afiliado/a	x UGT
Representante 6			Unitario/a	
	X		Afiliado/a	x UGT
Total	4	2		6

Representación sindicada				
	Mujeres	%	Hombres	%
Representación sindicada	4	66,66	2	33,33

Sindicatos con representación	
Sindicato	% de repres.
CCOO	66,66
UGT	33,33

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0		0		0
21-29 años	27	79,41	7	20,59	34
30-45 años	64	84,21	12	15,79	76
46 y más años	50	87,72	7	12,28	57

Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Titulado Grado Superior	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	0	0	1	100	1
	Universitarios	2	40	3	60	5
Titulado Grado Medio	Sin estudios					0
	Primarios					0
	Secundarios	1	100		0	1
	Universitarios	27	87,10	4	12,90	31
Técnico Superior	Sin estudios					0
	Primarios		0,00	2	100,00	2
	Secundarios	3	100,00		0,00	3
	Universitarios	7	100,00		0,00	7

Técnico	Sin Estudios					0
	Primarios	5	83,33	1	16,67	6
	Secundarios	29	74,36	10	25,64	39
	Universitarios	3	75,00	1	25,00	4
Técnico Auxiliar	Sin estudios	1	100,00		0,00	1
	Primarios	4	100,00		0,00	4
	Secundarios	5	100,00		0,00	5
	Universitarios					
Total	Sin estudios	1	100,00	0	0,00	1
	Primarios	9	75,00	3	25,00	12
	Secundarios	38	77,55	11	22,45	49
	Universitarios	39	82,98	8	17,02	47

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TIT. GRADO SUPERIOR	4	50,00	4	50,00	8
TIT. GRADO MEDIO	29	85,29	5	14,71	34
TECNICO SUPERIOR	16	84,21	3	15,79	19

TECNICO	66	83,54	13	16,46	79
TECNICO AXILIAR	26	96,30	1	3,70	27

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	20	86,96	3	13,04	23
Temporal a tiempo parcial	26	96,30	1	3,70	27
Fijo discontinuo	0		0		0
Indefinido a tiempo completo	66	83,54	13	16,46	79
Indefinido a tiempo parcial	7	58,33	5	41,67	12
Prácticas	0		0		0
Aprendizaje	0		0		0
Otros	0		0		0

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Menos de 6 meses	0		8		8
De 6 meses a 1 año	0		0		0
De 1 a 3 años	4	6,78	55	93,22	59
De 3 a 5 años	5	27,78	13	72,22	18
De 6 a 10 años	5	19,23	21	80,77	26
Más de 10 años	8	25,00	24	75,00	32

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	13	86,67	2	13,33	
De 20 a 35 horas	40	85,11	7	14,89	
De 36 a 39 horas	8	100,00	0	0,00	
40 horas	123	86,62	19	13,38	
Más de 40 horas					

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jornada continua	32	82,05	7	17,95	39
Jornada partida	21	72,41	8	27,59	29
Tarde	1	100,00		0,00	1
Turno rodado	15	93,75	1	6,25	16
Rotación 8 semanas	16	88,89	2	11,11	18
Rotación 2 semanas	4	100,00	0	0,00	4

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2020	91	84,26	17	15,74	108	81	83,51	16	16,49	97
Año 2021	91	92,86	7	7,14	98	86	86,87	13	13,13	99

Incorporaciones por ETT					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2020	0		0		
Año 2021	0		0		
Total					

Incorporaciones en el último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Tit. Grado Superior	0		0		0
Tit. Grado Medio	15	100	0	0	15
Técnico Superior	16	94,12	1	5,88	17
Técnico	43	87,76	6	12,24	49
Técnico Auxiliar	15	93,75	1	6,25	16

Bajas definitivas en el último año					
Descripción de las bajas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0		0		0
Despido	0		0		0
Finalización del contrato	81	86,17	13	13,83	94
Cese voluntario	2		0	100,00	2
Cese por personas a cargo	0		0		0
Otros	0		0		0

Bajas definitivas en el último año por edad						
Descripción de las bajas		Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	<20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 años y más					
Finalización del contrato	<20 años					
	20-29 años	27	77,14	8	22,86	35
	30-45 años	39	90,70	4	9,30	43
	46 años y más	16	100,00	0	0,00	16
Cese voluntario	<20 años					
	20-29 años	1	100			1

	30-45 años	1	100			1
	46 años y más					

Cese por personas a cargo	<20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 años y más					
Otros						

Bajas temporales y permisos en el último año					
Descripción de bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	64	88,89	8	11,11	72
Accidente de trabajo	1			100,00	1
Maternidad (parto)	2			100,00	2
Cesión al padre del permiso de maternidad					
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo	1				
Reducción de la jornada por lactancia					
Reducción de la jornada por cuidado de hija/o					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o	0		1		1
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria	3		0		3
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento,...					

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os						Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad				
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	33	86,84	5	13,16	38					0
1	17	77,27	5	22,73	22	1	50	1	50	2
2	28	80,00	7	20,00	35					0
3 o más	8	100,00		0,00	8					0
Total										

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os						Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad				
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	6	66,67	3	33,33	9					

Entre 3 y 6 años	6	60,00	4	40,00	10	1			
Entre 7 y 14 años	19	76,00	6	24,00	25				
15 o más años	28	75,68	9	24,32	37				
Total									

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de personas a cargo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1	2				
2					
3 o más					

Promociones en el último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº de personas que han ascendido de nivel	1				
Total					

Tipos de promociones en el último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa	1				
Total					

Promoción en el último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado					
Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnica superior		1			

Formación último año					
Denominación de cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Formación y Acreditación en ADOS-2	2	100,00		0,00	2
Terapia orofacial en atención primaria	1	100,00		0,00	1
Microsoft 365	28	82,35	6	17,65	34
Evaluación de las Alternativas Motoras en la infancia	1	100,00		0,00	1
Tratamiento de la tortícolis y la displasia en el desarrollo de la cadera	2	100,00		0,00	2
Ejercicios de rehabilitación en deglución atípica y patologías asociadas	1	100,00		0,00	1
Sensibilización en Apoyo Conductual Positivo	19	86,36	3	13,64	22

Envejecimiento en personas con discapacidad	9	90,00	1	10,00	10
Lactancia materna con base IBCLC	1	100,00		0,00	1
El frenillo lingual	1	100,00		0,00	1
Extremidad superior en niños de 18 meses a 6 años	1	100,00		0,00	1
I Jornada de Atención Temprana del COFC	1	100,00		0,00	1
Proyectos de innovaciones y transformación social	1	100,00		0,00	1
Comunicación, confianza y cooperación	29	85,29	5	14,71	34
Diagnóstico y Planes de Mejora en Centros de Atención a PD	0	0,00	2	100,00	2
Ética para valientes	28	87,50	4	12,50	32
Inclusión educativa	4	57,14	3	42,86	7
Autoformación en atención temprana	4	100,00		0,00	4
Herramientas para estimulación sensorial	1	100,00		0,00	1
Terapia ocupacional en infancia y E.S	1	100,00		0,00	1
Actualización Covid19		0,00	2	100,00	2
Técnico deportivo baloncesto		0,00	1	100,00	1
Técnico deportivo atletismo		0,00	1	100,00	1
Apoyo activo	21	91,30	2	8,70	23
Discapacidad intelectual y del desarrollo	5	100,00		0,00	5
Gestión de recursos sanitarios para cuidadores	2	100,00		0,00	2
Lectura fácil	1	100,00		0,00	1
Gestión de equipos de trabajo	2	100,00		0,00	2
Taller en lenguaje asistido	1	100,00		0,00	1
Lenga de signos. Nivel 1	1	100,00		0,00	1
Comunicación con PDI	11	100,00		0,00	11
Accesibilidad y líderes	2	100,00		0,00	2
Derecho de Familia	1	100,00		0,00	1
Currículo Multinivel: la herramienta para enseñar en aulas heterogéneas	1	100,00		0,00	1
Salud mental y bienestar emocional	1	100,00		0,00	1
Desarrollo cognitivo y estimulación multisensorial	9	100,00		0,00	9
Total	193		30		223

### Análisis cuantitativo composición plantilla

APCOM es una organización claramente feminizada, el 84,40% de su plantilla son mujeres trabajadoras.

Con respecto a la distribución de la plantilla en relación con la edad, toda plantilla tiene más de 20 años. La mayor parte de la plantilla se concentra en la franja de edad de entre 30 y 45 años. En la franja de edad entre 21 y 29 años, el 79,41% de la plantilla son mujeres frente al 20,59% de hombres. En la franja de edad entre 30 y 45 años, el 84,21% de la plantilla son mujeres frente al 15,79% de hombres. En la franja de edad de 46 años en adelante, el 87,22% de la plantilla son mujeres frente al 12,28% de hombres.

Haciendo una comparativa desagregando por sexos, podemos decir que se mantiene la proporción en cuanto a la distribución de hombres y mujeres en las diferentes franjas de edad, aunque observamos menor representación masculina en la franja de mayor edad que en la de

personas trabajadoras más jóvenes. En la franja de edad de entre 21 y 29 años, el porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres en plantilla, es del 19,15% frente al 26,92% de hombres sobre el total de hombres en plantilla; en la franja de edad de entre 30 y 45 años, la proporción está prácticamente igualada: 45,39% de mujeres respecto al total de mujeres en plantilla y al 46,15% de hombres respecto al total de hombres en plantilla; en la franja de edad de 46 años en adelante, existe mayor proporción de mujeres: 35,46% respecto al total de mujeres en plantilla frente al 26,92% de hombres respecto al total de hombres en plantilla.

Con estos datos, podemos afirmar que la misma feminización que se observa en el conjunto de la organización se repite en todas las franjas de edad. A pesar de ello, cabe mencionar que esta desproporción disminuye mínimamente en el segmento de personas trabajadoras más jóvenes, donde, pese a mantenerse una amplia mayoría de trabajadoras, existe una mayor representación de hombres.

## Análisis de igualdad por materias

Como ya hemos dicho, APCOM es una organización claramente feminizada, la proporción en cuanto a la representación femenina/masculina es del 84,40%/15,60%, y esta desproporcionalidad se repite en prácticamente todos los aspectos cuantitativos que hemos analizado, a excepción de la distribución por niveles jerárquicos, donde hemos visto que la representación masculina aumenta en los niveles más altos.

## Procesos de selección y contratación

Como hemos visto, los datos cuantitativos en cuanto a nuevas contrataciones son altos, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, debido a que por la situación de pandemia se han producido en los últimos años muchas bajas y sus consecuentes sustituciones. Como decíamos, no existen grandes diferencias en cuanto a la representación de uno u otro sexo respecto a la desproporción existente en el global de la organización.

Para la selección de personal, existe un protocolo que se aplica en los procesos de selección. Como la mayor parte de nuevas incorporaciones se producen en puestos de Auxiliar, puesto que es necesario cubrir vacaciones y bajas sin excepción y de manera ágil e inmediata, se cuenta con una “bolsa de auxiliares”, personas con las que se cuenta de manera recurrente para cubrir esas necesidades temporales. Este recurso ha sido muy útil durante la pandemia.

## Promoción

En cuanto a la promoción interna, ésta se produce únicamente cuando hay una baja definitiva, habitualmente por jubilación o cese definitivo de la relación laboral. En esos casos, al encontrar un puesto para cubrir, se oferta a la plantilla interna que cubre los requisitos en cuanto a currículum y experiencia. La persona candidata tiene la opción de aplicar de manera espontánea o se propone desde el propio equipo de dirección, ya que los puestos de gerencia, dirección y jefaturas intermedias (coordinación) son cargos de libre designación.

No existen medidas de promoción de la igualdad ni tampoco existen medidas que puedan considerarse discriminatorias. Cuando se abre un proceso de selección, los CV que llegan son en su mayoría de mujeres, pese a que en la oferta no se mencione nada en relación al sexo de los candidatos.

## Clasificación profesional

En relación a la distribución de la plantilla por categorías profesionales, la plantilla se distribuye proporcionalmente en torno a las categorías de Titulado de grado medio y Técnico auxiliar, concentrándose en mayor medida en la de Técnico y mucho menos en las de Técnico superior y Titulado grado superior. En cuanto a la representación por sexos en cada categoría, observamos que en la categoría Titulado Grado Superior, la representación es paritaria, siendo estos puestos ocupados el 50% por cada sexo, mientras que, en las categorías inferiores, volvemos a la infrarrepresentación masculina característica de la organización, haciéndose especialmente visible en la categoría de Técnico auxiliar, donde la proporción es del 96,39% de mujeres frente al 3,70% de hombres.

En cuanto a la distribución por jerarquía, identificamos en la plantilla 6 niveles: gerencia, dirección, jefaturas intermedias, personal técnico, personal administrativo y personal no cualificado. La mayor parte de la plantilla se concentra entre el personal técnico. La gerencia está ocupada por un hombre, mientras que, en los puestos de dirección, el 60% son directoras y el 40% directores. El personal administrativo está ocupado en sus dos terceras partes por mujeres y el tercio restante por un hombre. En las jefaturas intermedias, el 83% son mujeres frente al 17% de hombres. Entre el personal técnico, el 74% son mujeres y el 26% hombres. Por último, los 10 puestos de personal no cualificado también está ocupado al 100% por mujeres.

Con estos datos, vemos cómo la feminización de la organización no se reproduce en cuanto a la distribución por sexos en los niveles jerárquicos superiores. La gerencia está representada únicamente por un hombre y en los puestos de dirección, aunque sí hay mayor representación femenina que masculina, no existe una desproporcionalidad tan alta como en el resto de niveles y en el conjunto de la organización.

## Formación

En relación al nivel de formación de la plantilla, la mayor parte cuenta con estudios secundarios y universitarios y, en general, cada puesto está ocupado por personas con formación acorde a su nivel de responsabilidad. Nuevamente, la misma feminización y en prácticamente la misma proporción, se observa en la distribución por sexos de los datos por nivel de estudios, observándose una mayor descompensación en cuanto a personas sin estudios (donde el 100% son mujeres, aunque es una única persona) y en personas con estudios universitarios (donde el 82,98% son mujeres).

Existen tres vías por las que la plantilla puede acceder a formación para la mejora de su puesto de trabajo.

Por un lado, la organización recibe ofertas de formación de diferentes organizaciones (por ejemplo, la plataforma Plena Inclusión de la que son miembros). Esa oferta formativa llega a los puestos de dirección y son los directores y directoras quienes derivan las diferentes propuestas de cursos a unos u otros departamentos en función de los contenidos.

Por otro lado, existe una línea de formación en la que se realiza un doble análisis: las necesidades técnicas y operativas de la organización y los intereses y necesidades manifestados por las propias personas trabajadoras a través de cuestionarios que se pasan una vez al año.

Por último, el personal puede solicitar, de manera individual y espontánea, la realización de una acción formativa a sus responsables de departamento y, a nivel de dirección y gerencia, se valora qué facilidades se pueden ofrecer para que la persona realice esa formación.

En el último año, la plantilla ha tenido acceso a un total de 36 acciones formativas. En 33 de ellas han participado mujeres; en 8 de ellas han participado hombres y mujeres; en 3 sólo hombres. Vemos cómo en la formación se reproduce la infrarrepresentación masculina característica de la organización. El hecho de que existan 3 formaciones en las que únicamente han participado hombres obedece a que son de temática deportiva y el profesional que imparte las actividades deportivas, es un hombre. Relacionamos a continuación las acciones formativas en las que ha participado la plantilla de personal en el último año, podemos observar que las temáticas son de tipo técnico, totalmente dirigidas a las tareas a desempeñar en los puestos de trabajo:

- Formación y Acreditación en ADOS-2
- Terapia orofacial en atención primaria
- Microsoft 365
- Evaluación de las Alternativas Motoras en la infancia
- Tratamiento de la tortícolis y la displasia en el desarrollo de la cadera
- Ejercicios de rehabilitación en deglución atípica y patologías asociadas
- Sensibilización en Apoyo Conductual Positivo
- Envejecimiento en personas con discapacidad
- Lactancia materna con base IBCLC
- El frenillo lingual
- Extremidad superior en niños de 18 meses a 6 años
- I Jornada de Atención Temprana del COFC
- Proyectos de innovaciones y transformación social
- Comunicación, confianza y cooperación
- Diagnóstico y Planes de Mejora en Centros de Atención a PD
- Ética para valientes
- Inclusión educativa
- Autoformación en atención temprana
- Herramientas para estimulación sensorial
- Terapia ocupacional en infancia y E.S
- Actualización Covid19
- Técnico deportivo baloncesto
- Técnico deportivo atletismo
- Apoyo activo
- Discapacidad intelectual y del desarrollo
- Gestión de recursos sanitarios para cuidadores
- Lectura fácil
- Gestión de equipos de trabajo
- Taller en lenguaje asistido
- Lengua de signos. Nivel 1
- Comunicación con PDI
- Accesibilidad y líderes
- Derecho de Familia
- Currículo Multinivel: la herramienta para enseñar en aulas heterogéneas
- Salud mental y bienestar emocional

- Desarrollo cognitivo y estimulación multisensorial

## Condiciones de trabajo

En relación al tipo de relación laboral, el modelo de contratación más utilizado en la organización, durante el periodo analizado coincidente con la pandemia del COVID19, es el temporal, a tiempo completo o parcial. Esto se debe a la situación creada en los años de pandemia en la que se han tenido que hacer multitud de sustituciones por bajas y esto ha disparado la temporalidad. En relación al sexo, la plantilla se distribuye de la siguiente manera: los contratos temporales a tiempo completo son ocupados por un 90,48% de mujeres frente a un 9,52% de hombres. Los contratos temporales a tiempo parcial son ocupados por un 92,31% de mujeres frente a un 7,69% de hombres. Los contratos indefinidos a tiempo completo y a tiempo parcial son ocupados al 100% por mujeres.

Durante 2022, la tendencia en cuanto al tipo de contratación es hacia el incremento de contrataciones de carácter indefinido, de manera que 9 personas han pasado de tener un contrato temporal a uno indefinido, 5 de ellos a jornada completa y 4 a jornada parcial. Y de estos 9, 7 han sido mujeres, lo cual sigue estando alineado con la feminización de la plantilla. De la misma manera, 6 personas trabajadoras han convertido su contrato a fijo discontinuo, todas ellas mujeres.

Con estos datos, nuevamente vemos que la feminización del conjunto de la organización se reproduce también en los diferentes tipos de contratación, siendo especialmente llamativo el caso de los contratos indefinidos.

En relación a la antigüedad, cerca de la mitad de la plantilla lleva entre 1 y 3 años en la empresa (59 personas), seguida de las personas que llevan más de 10 años (32, alrededor de una cuarta parte). Esta proporcionalidad no se reproduce si observamos los datos desagregados por sexos. Los hombres tienen mayor representación en la antigüedad de entre 3 y 5 años de relación laboral, seguida eso sí por los de más de 10 años de relación laboral. Las mujeres, por su parte, están más representadas en la antigüedad de 1 a 3 años seguida por el grupo de 6 a 10 años.

En relación a las jornadas de trabajo, los modelos de jornada que más se repiten en la organización son la jornada continua y la jornada partida (39 y 29 personas respectivamente), seguidas por los turnos rotativos (38 personas). En cuanto a la distribución por sexos, la feminización de la organización se reproduce en todos los tipos de jornada con proporción similar en todas ellas.

En lo referente al resto de condiciones de trabajo: turnos, rotaciones, responsabilidades... todos los puestos están definidos y reciben el tratamiento correspondiente acorde al convenio y perfil profesional, por lo que, nuevamente, podemos afirmar que el tratamiento es igualitario para hombres y mujeres. No obstante, analizando las opiniones de la plantilla recogidas mediante los cuestionarios cualitativos, se repite en numerosas ocasiones el mismo comentario acerca de la carga de trabajo del personal auxiliar y cuidador. Entre la plantilla de trabajadoras existe una reclamación generalizada: las auxiliares tienen más carga de trabajo que los auxiliares, las trabajadoras asumen el cuidado de usuarios y usuarias, mientras que los trabajadores únicamente asumen el cuidado de usuarios. La explicación a este hecho por parte del equipo de dirección es que, preguntados en el pasado a los propios usuarios, las mujeres expresaron que preferían ser atendidas por otras mujeres mientras que los hombres expresaron que les era indiferente. Este hecho unido a que la plantilla de auxiliares está

compuesta por muchas más mujeres que hombres, hace que, efectivamente, las mujeres asuman el cuidado de unas y otros mientras que ellos únicamente atienden a los cuidados personales de usuarios. Lo que provoca el malestar es la movilización de personas, que genera una carga de trabajo físico importante que en el caso de las mujeres resulta más difícil de llevar; para compensar este hecho, la plantilla está reforzada, hay más personal cuidador del que exige la ratio, pero la demanda continúa existiendo y se ha manifestado claramente a través de los cuestionarios.

## Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres

Tras el análisis de las retribuciones de la plantilla, llama la atención que, en términos globales, pareciera que los hombres tienen una mayor retribución y más complementos salariales. Esta situación se debe, por un lado, a la desproporción existente en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, de manera que, los datos relativos a cada trabajador, impactan en mayor proporción respecto al total que los relativos a cada trabajadora. A esto se une el hecho de que el gerente es un hombre y con mucha antigüedad, de manera que, al tener un salario más alto y mayores complementos por antigüedad, dispara el dato en favor de los hombres. Pese a esto, los salarios se ajustan estrictamente a los términos del convenio laboral correspondiente, por lo que podemos afirmar que el tratamiento es igualitario para hombres y mujeres.

### Metodología utilizada para auditoría salarial entre hombres y mujeres

Dentro de la elaboración del Diagnóstico y cumpliendo con la normativa vigente en materia de Planes de Igualdad, la Asociación APCOM ha llevado a cabo una auditoría retributiva compuesta por:

- Valoración de los puestos de trabajo. Para la valoración de los puestos de trabajo existentes en la Asociación durante el período considerado para la Auditoría (2021) se utilizaron los perfiles laborales que caracterizan cada uno de ellos. A petición de la asesoría de los sindicatos se ha realizado la valoración utilizando las definiciones de competencias de cada puesto de trabajo incluidas en el Convenio .

En dicha valoración se han tenido en cuenta las características especiales del sector de cuidados y de los puestos de trabajo que conllevan trato directo con las personas usuarias, dando una especial consideración a las capacidades emocionales, comunicativas y de resolución de conflictos.

También a petición de la Asesoría de los sindicatos se han incluido en las valoraciones las condiciones especiales dadas en el año 2021 (período de la auditoría) por la situación de pandemia por el COVID 19.

Habida cuenta de los factores a considerar que contiene la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad, se ha subido la puntuación de los relativos al entorno, tanto en condiciones físicas como psicosociales en todos los puestos de trabajo, especialmente en los que tienen trato directo con las personas usuarias. Por tanto estas valoraciones corresponden a un momento puntual y concreto y no al puesto en sí y deberán ser revisadas y modificadas en la nueva valoración de puestos de trabajo a realizar mediante consulta a la plantilla, medida propuesta para el Plan de Igualdad.

- Registro Retributivo analizando la totalidad de las retribuciones cobradas por el personal que formaba parte de la plantilla en el periodo comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021, (113 mujeres y 19 hombres) tal y como marca la normativa, añadiendo las escalas resultantes de la Valoración de puestos de trabajo.

Para ello se han utilizado las herramientas que han elaborado el Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social junto con la CEOE, CEPYME y los sindicatos, CCOO, UGT, herramientas que facilita el mismo Ministerio de Igualdad en su página web.

## Vigencia de la auditoría salarial

La presente auditoría salarial tendrá vigencia hasta el 27 de diciembre del 2023 siendo reemplazada por la auditoría salarial voluntaria llevada cabo en ese plazo conforme se contempla en la medida 13 de este Plan de Igualdad

Esta auditoría salarial voluntaria, tendrá una vigencia de 3 años, terminando su periodo de vigencia en la misma fecha que el presente Plan de Igualdad.

## Análisis de resultados

### Valoración de los puestos de trabajo

La valoración de los puestos de trabajo tiene entre sus principales finalidades identificar los trabajos de igual valor y visibilizar las posibles diferencias retributivas entre ellos.

Al realizar la valoración de puestos de trabajo de la plantilla de APCOM durante el año 2021 (con las condiciones descritas en el apartado de Metodología) se han definido 8 Escalas laborales cuya distribución no concuerda con los Grupos que establece el Convenio, sin embargo, presentan igualmente Agrupaciones o Escalas totalmente feminizadas (2 y 3) también coincidentes con la menor cuantía salarial.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	Dirección(732) Gerencia(768)
Agrupación 8	Psicóloga/o(650) Jefatura de administración(688)
Agrupación 7	Responsable técnica/o(627) Trabajador/a social(558) Encargada/o producción(602)
Agrupación 6	Monitor/a de ocio grado medio(507) Enfermera/o(538) Logopeda(517) Encargada/o de taller(517) Terapeuta ocupacional(519) Educador/a social(527)
Agrupación 5	Cuidador/a-aux.enfermería(495) Oficial/a administrativo/a(461) Fisioterapeuta(483) Orientador/a laboral(495)

	Profesor/a competencias basicas/apoyo(492)
	Profesor/a perfil profesional(481)
	Psicomotricista(474)
	Preparador/a laboral(496)
	Tec.integración(454)
	Educador/a (440)
	Coordinador/a(462)
Agrupación 4	Monitor/a de deporte(484)
	Mantenimiento(354)
	Aux.administrativa/o(380)
Agrupación 3	Monitor/a de transporte(341)
Agrupación 2	Ayudante cocina(286)
	Operaria aux.cocina(220)
	Personal de servicios domésticos(240)

Igualmente se observa que las mujeres tienen presencia en todas las escalas y puestos excepto en Gerencia (en la actualidad ocupada ya también por una mujer), Jefatura de administración (1 hombre) y mantenimiento (2 hombres). Por lo cual podemos afirmar que no existe segregación vertical en la Asociación. (Tabla distribución puestos de Trabajo de la Valoración)

También destacar que los Puestos de Trabajo de Cuidado/Aux.Enfermería y Personal de servicios domésticos, ambos feminizados se les han aplicado los ratios más elevados en cuanto a factores físicos y psicosociales resultantes de las situaciones del COVID descritas anteriormente. (Hoja Puntos de valoración por factor).

## Registro retributivo

Como se apunta en el capítulo de análisis cuantitativo realizado para este diagnóstico se trata de una plantilla altamente feminizada como aún es habitual en el sector de cuidados.

En el periodo considerado para la Auditoría (2021) el 85,60% son mujeres, frente al 14.40% de hombres considerando el total del personal.

Esta distribución no se mantiene de forma homogénea en toda la estructura de la organización, si no que alcanza incluso el 100% de feminización en los grupos profesionales de menor cualificación y salario.

Distribución de la plantilla 2021 por categorías profesionales						
Clasificación empresa	Grupos convenio	Mujeres	%	Hombres	%	Total
001 Tit. Grado superior	Grupo II T.nivel 3	5	62.5	3	37.5	8
002 Tit. Grado medio	Grupo II T.nivel 2	26	83.87	5	16.1 2	31
007 Técnica/o superior	Grupo III	13	81.25	3	18.7 5	16

	T.sup. Nivel i					
003 Técnica/o	Grupo III Técnica/o	47	85.45	8	14.5 4	55
005 Técnica/o auxiliar	Grupo III T.auxiliar	22	100	---	---	22

Esta situación, común en el mercado laboral, es debida al denominado suelo pegajoso o “sticky floor”, término que hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración, debido a las condiciones sociales y cargas familiares que despojan a muchas mujeres del espacio y tiempo necesario para la formación y desarrollo de una carrera laboral.

La concentración en los puestos de menor salario tiene también una clara repercusión en el Registro Salarial ya que, al realizar las comparativas de los totales de Salarios sin desagregar por Grupos, la proporción de las mujeres resulta afectada a la baja, presentando porcentajes y medianas superiores al 25% en pluses y salarios sin anualizar ni normalizar. Esta situación desaparece en las comparativas desagregadas por Grupos o Escalas.

Otra situación que viven especialmente las mujeres es el aumento de la temporalidad en la contratación que se vio además incrementada por las bajas en la situación de pandemia COVID durante el periodo 2021 que recoge este Registro.

Señalar también las diferencias porcentuales (explicadas debidamente una por una en el anexo de este informe junto con las indicaciones para su correcta interpretación facilitadas por el ministerio) que se presentan en los pluses salariales recogidos y regulados por el Convenio, están ligados a la antigüedad y por tanto a la temporalidad y no a una discriminación directa por razón de sexo.

## Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En relación a los datos cuantitativos, las cargas familiares (hijos y otras personas dependientes) están igualmente representadas entre los trabajadores y las trabajadoras. En el último año se han producido 2 bajas por maternidad (parto) y una excedencia voluntaria para el cuidado de hijos o hijas por parte de un trabajador. Podemos decir que tanto los trabajadores como las trabajadoras hacen uso de sus derechos en lo que se refiere del cuidado de hijos o hijas. Cabe mencionar que las edades de los hijos e hijas de la mayor parte de la plantilla es superior a los 15 años y sólo en un caso tienen discapacidad, por lo que podemos interpretar que no son personas especialmente dependientes y, por ello, hay pocos casos en los que se hayan solicitado medidas como una excedencia.

Pese a los datos cuantitativos recogidos, que nos dicen que no se hace un gran uso de las medidas de conciliación existentes, en los cuestionarios cualitativos, los trabajadores y trabajadoras sí manifiestan que deberían existir más medidas de conciliación; se dice directamente que no se facilitan las condiciones para el cuidado de familiares dependientes. Ante esto, la dirección expone que sí existen medidas de conciliación, tales como la flexibilidad

en los horarios de entrada y salida o la reducción de jornada. No obstante, ocurre que estas medidas no están abiertas a la totalidad de la plantilla, ya que hay puestos de trabajo en los que, por las tareas y responsabilidades implicadas, no es posible dar esa flexibilidad. Por otro lado, estas medidas no se han comunicado de manera explícita a la totalidad de la plantilla, con lo que entendemos que, en ocasiones, no se hace uso de ellas y se dice que no existen porque no se conocen.

## Infrarrepresentación femenina

Como hemos dicho anteriormente, la organización está claramente feminizada, por lo que el sexo infrarrepresentado es el masculino. En los cuestionarios cualitativos a la plantilla existe la queja generalizada ante esta situación; nos llama especialmente la atención un comentario en el que un trabajador manifiesta que se está produciendo una discriminación hacia los hombres, puesto que todas las ofertas laborales que se lanzan están dirigidas a mujeres. Como hemos comentado anteriormente, esto no es así, las ofertas laborales no se dirigen ni a hombres ni a mujeres, pero las candidaturas que llegan son mayoritariamente de mujeres. Los puestos de trabajo en los que mayor rotación de puestos se produce es en los puestos de atención directa a usuarios y usuarias, perfiles como auxiliar y cuidador o cuidadora; tradicionalmente, estas profesiones han sido ejercidas por mujeres, es un rol de género que se viene arrastrando hasta la actualidad.

Vemos importante señalar que, a medida que ascendemos en la jerarquía de la organización, la representación de hombres y mujeres se va equilibrando hasta llegar al puesto de gerencia donde, en el último ejercicio cerrado (2021), el cargo ha sido ejercido por un hombre.

En este punto, es importante mencionar que durante 2022 se ha producido un cambio importante hacia la mayor representatividad femenina en los puestos de alta dirección, ya que el puesto de gerente ha pasado a estar en manos de una mujer.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La organización cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual que forma parte de su prevención de riesgos laborales. Este protocolo está redactado y revisado por la empresa de prevención de riesgos y se enfoca, especialmente, a la gestión de casos de acoso sexual. Dentro de este protocolo existe un teléfono denominado “Canal alerta”, accesible a toda la plantilla, al que cualquier trabajador o trabajadora puede llamar para exponer una situación y comunica directamente con un agente externo que recoge el caso e inicia la gestión. Desde 2018 no existen datos del uso de este recurso.

Además del protocolo de la mutua, la organización cuenta con un documento interno del que deben ser conocedores todos los profesionales con responsabilidades dentro de la organización.

En los cuestionarios para la dirección, se refleja que no todas las personas que ocupan puestos de dirección son conocedoras de estos protocolos, ante la pregunta de si existen protocolos de actuación ante casos de acoso, 4 personas dicen que sí existen, pero 1 dice que no existen y 1 no da una respuesta rotunda.

## Otras materias de análisis: utilización de lenguaje e imágenes no sexistas

Revisando la web, la comunicación interna y externa y preguntando a la dirección, se observa que el lenguaje no sexista no está incorporado en la organización. Este hecho está admitido y se valora como una necesidad de mejora en lo que a igualdad se refiere.

### Salud

Tal y como señala la normativa, la Asociación cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, sin embargo, este Plan, realizado antes de las normativas que incluyen los Planes de Igualdad no está elaborado con la perspectiva de género necesaria.

Por ello se recomienda incluir en las medidas del Plan de Igualdad, la revisión y adecuación con perspectiva de género de dicho Plan de Prevención.

## Conclusiones

Durante la realización del diagnóstico, la principal dificultad ante la que nos hemos encontrado es la baja participación por parte de la plantilla en la cumplimentación de los cuestionarios cualitativos, sólo la mitad de los trabajadores y trabajadoras lo han hecho. Como hemos mencionado, por parte del comité de igualdad y la dirección de la organización, se ha facilitado al máximo el acceso a los cuestionarios, por tanto, entendemos que la baja participación se debe a dos causas: el desinterés generalizado y la falta de información. Esta conclusión obedece al dato objetivo de nivel de participación y a las opiniones reflejadas en los propios cuestionarios, se reconoce que es necesaria más formación e información sobre la necesidad/beneficios que supone el desarrollo del Plan de Igualdad, algunos trabajadores y trabajadoras comentan que desde los puestos de dirección no se recoge la opinión de la plantilla, etc. Pese a esto, toda la plantilla y la dirección consideran necesario tener un Plan de Igualdad, especialmente las mujeres, aunque no se considera que vaya a aportar valor a la organización. En algunos casos, se cuestiona su utilidad porque no se observan situaciones de discriminación hacia la mujer.

Por otro lado, otro aspecto a destacar es la falta de información en cuanto a las medidas que ya existen referentes a la Igualdad entre hombres y mujeres. Llama la atención que, existiendo medidas de conciliación, la plantilla de trabajadores y trabajadoras manifieste que no es así y que se debería mejorar en ese sentido; también es relevante que exista un protocolo de prevención del acoso sexual y no sea universalmente conocido, llegándose al punto de que, existiendo el teléfono “Canal alerta” no existe un informe sobre su uso posterior a 2018.

Añadir que el Plan de Igualdad supone un compromiso de toda la organización en todos sus niveles con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y contra toda forma de discriminación, acoso y violencia por razón de sexo. Compromiso que es un eje transversal que atraviesa el entorno laboral y también otros aspectos de la actuación de la organización, como los derechos de las personas usuarias en materia de igualdad y protección contra el acoso y la violencia sexual y por razón de sexo.

Proponemos que el Plan de Igualdad de la organización se enfoque inicialmente hacia 3 líneas generales:

Información: acciones para trasladar a la totalidad de la plantilla de trabajadores y trabajadoras las medidas y recursos existentes en materia de:

Conciliación laboral y familiar.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las últimas normativas sobre Igualdad de trato y oportunidades han establecido nuevos mínimos para los Protocolos contra el acoso laboral y por razón de sexo, por lo que recomendamos su revisión y actualización como una propuesta de medida del Plan de Igualdad.

Representación de ambos sexos en la plantilla.

Sensibilización: acciones de formación en relación con la Igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, en términos generales y aspectos específicos.

Formación con perspectiva de género para una mejor atención a las personas usuarias.

Contemplar medidas o protocolos dentro del Plan para promover la igualdad y la prevención del acoso sexual y por razón de género en y con las personas usuarias.

Promoción de la igualdad:

Acciones de mejora en cuanto a la representación de ambos sexos en toda la plantilla:

Incentivos para incrementar la representación masculina, especialmente en los puestos de auxiliar y cuidador.

En igualdad de condiciones, priorización de la contratación del sexo infrarrepresentado.

Favorecer la transparencia en los procesos de selección de personal y promociones.

Continuar la tendencia actual en cuanto a la mejora de condiciones laborales (contrataciones indefinidas/fijas discontinuas).

Apoyo a la formación para la promoción laboral en los grupos más feminizados.

Revisión e incorporación progresiva del uso de imágenes y lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.

Medidas para la protección de víctimas de violencia de género

Revisión y actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.

## Anexo auditoría salarial

Indicaciones para la correcta interpretación del registro retributivo

(Instrucciones del Ministerio de Igualdad anexo a guía)

Leyenda para las tablas de registro retributivo

Denominación de las tablas

Importes efectivos e importes equiparados

1. Importes efectivos.

Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equipararlos. (Estas tablas se presentan en letra cursiva, para diferenciarlas de las siguientes).

#### 1.1. Importes efectivos promedios.

Se proporcionan:

- Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

#### 1.2. Importes efectivos medianas.

Se proporcionan:

- Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre mujeres y hombres.

#### 2. Importes equiparados.

Para este cálculo, en cambio, solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona, durante el periodo de referencia. Considera los importes equiparados conforme al mecanismo de Equiparación de Importes.

##### 2.1. Importes equiparados promedios.

Se proporcionan:

- Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

##### 2.2. Importes equiparados medianas.

Se proporcionan:

- Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

Promedio y Mediana

El promedio de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos por el número de valores. Se muestran en fuente negra.

La mediana de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor. Se muestran en fuente marrón.

Mecanismo de Equiparación de Importes

Exclusivamente para el cálculo de Importes Equiparados, y en relación con la “equiparación” de los importes abonados a cada persona trabajadora, ésta consiste en lo siguiente:

Normalización a la misma jornada. Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada

completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa (por ejemplo, si una persona tiene un contrato del 80% de jornada, su salario se ha “normalizado” multiplicándose por  $1/80\% = 1,25$ ). En este punto, téngase en cuenta que no todos los conceptos salariales pueden estar sujetos a un ajuste proporcional.

Anualización. Nota: el término “anualización” se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente. En el caso de que se estén incluyendo personas que no hayan estado contratadas durante todo el periodo de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del periodo de referencia (es decir, como si la persona hubiera permanecido la totalidad del periodo de referencia en la situación contractual considerada).

Filas

Cada una de las Hojas proporciona 2 Tablas:

una para el total de la empresa (total), y

otra segmentando la información por filas para cada una de las Agrupaciones establecidas.

Agrupaciones

Una agrupación es el conjunto de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, cuyos datos de retribución se van a incluir dentro de un mismo promedio/mediana en el Registro Retributivo. En el caso de empresas con auditoría retributiva, también constituyen una Agrupación el conjunto de puestos de trabajo de igual valor.

Por lo tanto, hay 2 tipos de Agrupaciones, según la Tabla de Registro Retributivo:

- a. Tablas del registro retributivo para todas las empresas.

Agrupar a las personas trabajadoras por el campo “AGRUP. CLAS. PROF”, que es la agrupación según clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación. Son las agrupaciones denominadas GRUPO 01, GRUPO 02, GRUPO 03, etc. A continuación, la correspondiente a Apcom

**Agrupación según clasificación profesional de la empresa**

Cuenta de	AGRUP.	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 07	GRUPO 03	GRUPO 05
GRUPO I ADMINISTRACION	1					
GRUPO I DIRECTOR	1					
GRUPO I DIRECTORA	1					
GRUPO I GERENTE	1					
GRUPO I PSICOLOGA	4					
GRUPO I DIRECTORA TECNICA		1				
GRUPO I EDUCADORA		5				
GRUPO I EDUCADORA SOCIAL		1				
GRUPO I ENFERMERA		3				
GRUPO I FISIOTERAPEUTA		4				
GRUPO I LOGOPEDA		3				
GRUPO I MAESTRO EDUC. ESPECIAL		1				
GRUPO I MONITOR OCIO		1				
GRUPO I ORIENTADOR LABORAL		1				
GRUPO I PROFESORA		5				
GRUPO I PSICOLOGA		1				
GRUPO I PSICOMOTRICISTA		1				
GRUPO I TERAPEUTA OCUPACIONAL		1				
GRUPO I TRABAJADORA SOCIAL		3				
GRUPO I COORDINADORA				2		
GRUPO I EDUCADORA				1		
GRUPO I ENCARGADA TALLER				2		
GRUPO I ENCARGADO TALLER				2		
GRUPO I MONITOR				1		
GRUPO I MONITORA				1		
GRUPO I OFICIAL ADMINISTRATIVO				1		
GRUPO I PREPARADOR LABORAL				5		
GRUPO I TEC. INTEGRACION				1		
GRUPO I AUX. ADMINISTRATIVO					1	
GRUPO I AUX. ENFERMERIA					3	
GRUPO I AUX..ENFERMERIA					1	
GRUPO I AUX. ENFERMERIA					12	
GRUPO I CUIDADOR					2	
GRUPO I CUIDADORA					33	
GRUPO I CUIIDADORA					1	
GRUPO I MANTEMIIENTO					2	
GRUPO I APOYO COCINA						2
GRUPO I AUX. COCINA						1
GRUPO I AUXI. COCINA						1
GRUPO I LIMPIADORA						16
GRUPO I MONITOR TRANSPORTE						1
GRUPO I MONITOR TRAS						1

- b. Tablas adicionales para empresas que realicen auditoría retributiva (trabajos de igual valor).

Son solo aplicables a estas empresas, y agrupan a las personas trabajadoras por el campo “AGRUP. VALOR. PTO.”, que es la agrupación según la valoración de los puestos de trabajo. Son las agrupaciones denominadas escala 01, escala 02, escala 03, etc

Tabla agrupaciones por valoración de puestos de la asociación Apcom

**Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)**

Esca-la-e	Puesto-em-presa	AGRUP. VALOR. PTO.	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06	ESCALA 07	ESCALA 08	ESCALA 09
	GRUPO DIRECTORA									1
	GRUPO PSICOLOGA								4	
	GRUPO ADMINISTRACION								1	
	GRUPO GERENTE									1
	GRUPO DIRECTOR									1
	GRUPO PSICOLOGA								1	
	GRUPO ENFERMERA						3			
	GRUPO EDUCADORA SOCIAL						1			
	GRUPO TRABAJADORA SOCIAL							3		
	GRUPO TERAPEUTA OCUPACIONAL						1			
	GRUPO EDUCADORA					5				
	GRUPO LOGOPEDA						3			
	GRUPO DIRECTORA TECNICA							1		
	GRUPO PSICOMOTRICISTA					1				
	GRUPO FISIOTERAPEUTA					4				
	GRUPO PROFESORA					5				
	GRUPO MAESTRO EDUC. ESPECIAL					1				
	GRUPO MONITOR OCIO						1			
	GRUPO ORIENTADOR LABORAL					1				
	GRUPO EDUCADORA					1				
	GRUPO COORDINADORA					2				
	GRUPO ENCARGADA TALLER						2			
	GRUPO PREPARADOR LABORAL					5				
	GRUPO OFICIAL ADMINISTRATIVO					1				
	GRUPO TEC. INTEGRACION					1				
	GRUPO MONITORA					1				
	GRUPO ENCARGADO TALLER						2			
	GRUPO MONITOR			1						
	GRUPO AUX. ENFERMERIA					12				
	GRUPO CUIDADORA					33				
	GRUPO AUX. ENFERMERIA					3				
	GRUPO CUIDADORA					1				
	GRUPO AUX. ADMINISTRATIVO				1					
	GRUPO AUX. ENFERMERIA					1				
	GRUPO MANTENIMIENTO				2					
	GRUPO CUIDADOR					2				
	GRUPO LIMPIADORA	16								
	GRUPO APOYO COCINA	2								
	GRUPO MONITOR TRAS	1								
	GRUPO MONITOR TRANSPORTE				1					
	GRUPO AUXI. COCINA			1						
	GRUPO AUX. COCINA			1						

Sexo

Hombre

Mujer

Diferencias Porcentuales

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

Cantidad correspondiente a los Hombres – Ídem a las Mujeres

Cantidad correspondiente a los Hombres %

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

Columnas

Columnas de personas

Solo para las tablas de IMPORTES EFECTIVOS:

Nº SC: número de Situaciones Contractuales, por sexo. Siempre mayor o igual que el anterior.

Nº: número de personas trabajadoras desagregadas por sexo

Nº SC Norm: Nº de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación solo por normalización.

Nº SC Anualiz: Nº de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación solo por anualización.

Nº SC Eq: Nº de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación (que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del Periodo de Referencia)

Se entiende por situación contractual (SC) de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc

Columnas de importes

Conceptos retributivos

Columnas de importes

Conceptos retributivos Registro Retributivo Asociación APCOM

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS						
Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib.	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	Salario Base	Salario Base mas Pagas Extras	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Atrs	Atrasos	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	Dedicación	Plus dedicación	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	C. Bruto	Complemento a bruto	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	CDCP	Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional según Conve	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	H.Fest.	Horas Festivas Trabajadas	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	Nocturnidad	Guardias nocturnas	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.07	N1	Complemento N1 Art. 34 del Convenio, ligado a la antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.08	C. Direc.	Complemento Dirección según Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.09	CPerNoAbs	Complemento Personal no absorbible	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.10	PMejReg	Plus Mejora Regional	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.11				Comp. Salarial		
Conc.Sal.12				Comp. Salarial		
Conc.Sal.13				Comp. Salarial		
Conc.Sal.14				Comp. Salarial		
Conc.Sal.15				Comp. Salarial		
Conc.Sal.16				Comp. Salarial		
Conc.Sal.17				Comp. Salarial		
Conc.Sal.18				Comp. Salarial		
Conc.Sal.19				Comp. Salarial		
Conc.Sal.20				Comp. Salarial		
Conc.Sal.21				Comp. Salarial		
Conc.Sal.22				Comp. Salarial		
Conc.Sal.23				Comp. Salarial		
Conc.Sal.24				Comp. Salarial		
Conc.Sal.25				Comp. Salarial		
Conc.Sal.26				Comp. Salarial		
Conc.Sal.27				Comp. Salarial		
Conc.Sal.28				Comp. Salarial		
Conc.Sal.29				Comp. Salarial		
Conc.Sal.30				Comp. Salarial		
C.Extra.01	P.Enfem.	Prestación por Enfermedad a cargo de la empresa	Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí
C.Extra.02	ILT	Complemento Incapacidad Laboral Transitoria	Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí
C.Extra.03	Enfermedad	Enfermedad por bajas médicas de larga duración	Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí
C.Extra.04	AT	Accidente	Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí
C.Extra.05				Extrasalarial		

## Explicación de porcentajes del registro retributivo de Apcom

### Hoja 1.1 a del registro importes efectivos promedio

En esta hoja, como se explica en las instrucciones, se recogen los totales sin “normalizar” ni anualizar, es decir sin tener en cuenta si el contrato es temporal, ni si la jornada es total, parcial o reducida.

Salario base: A los señalamientos mencionados en el apartado anterior hay que añadir la concentración de mujeres 100% en la categoría con menor salario que produce el porcentaje de desigualdad en los totales. Por ello al reflejarse en los distintos grupos salariales desaparece la diferencia.

Se añade la explicación a la discrepancia en la casilla de Salarios Base+Complementos aunque no supere el 25% requerido para justificar la diferencia.

En el Grupo 2 el porcentaje favorable proporcionalmente a los hombres del 19% radica en que 4 mujeres de este Grupo salarial no trabajan la jornada completa. 3 de ellas trabajan un 84% y la otra un 71%.

En el Grupo 3 también hay personal que no trabaja la jornada completa. 8 mujeres, 4 con el 91%, 1 el 83%, 1 el 78%, otra el 52% y la última con el 42%. Y un hombre con el 53%.

**Atrasos:** 40% Estos atrasos se refirieren a las diferencias salariales respecto de las retribuciones percibidas durante 2020, ejercicio donde muchas personas aún no estaban contratadas.

En el Grupo 2, el porcentaje es favorable proporcionalmente a los hombres dado que de las 26 trabajadoras 15 han percibido atrasos y 11 no estaban contratadas en 2020, mientras que de entre los hombres 4 los han percibido y 1 uno no.

En el Grupo 7 le corresponden a 6 de las 13 mujeres (46,15%) y 2 de los 3 hombres (66,66%)

**Plus de dedicación:** 77% Este complemento retribuye de manera puntual a determinados puestos y personas en meses concretos la mayor dedicación con motivo de la incidencia del COVID en su área de trabajo y por tanto no incide en toda la plantilla ni en todos los grupos salariales.

En el Grupo 2 TIT. GRADO MEDIO ha sido cobrado puntualmente a lo largo del 2021 por un total de 7 mujeres frente a 1 hombre, de ahí el porcentaje a favor de las mujeres de 92%.

En el Grupo 3 el origen de la proporción del 88% a favor de los hombres está en el caso de un auxiliar de enfermería que, a pesar de tener reducción de jornada, solía realizar jornadas superiores a la concretada en su reducción, retribuyéndose dicho exceso mediante este complemento. Esta situación fue erradicada en febrero de 2022.

**CDCP:** 51% Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional, estipulado en el art.34 del "XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad" y ligado a la antigüedad, no es percibido por todo el personal.

En el Grupo 2 los hombres tienen mayor antigüedad y lo perciben 4 de 5 trabajadores mientras que de las 26 trabajadoras de esta agrupación sólo 16 lo han percibido durante el 2021, siendo el resto nuevas contrataciones.

En el Grupo 7 de las 13 mujeres sólo 4 de ellas lo perciben (30,76%) y de los 3 hombres lo perciben 2 (66,66%)

#### H.festiva

Grupo 02 De las 26 trabajadoras 5 de ellas (educadoras, trabajadora social y enfermeras) realizaron alguna hora festiva a lo largo del 2021 por motivos tanto de ocio de los usuarios como trabajo ordinario en festivos (enfermeras), mientras que entre los 5 hombres 2 de ellos hicieron horas festivas (monitores de ocio que realizan parte de su labor en festivos). De dicha proporción sale el porcentaje del 42%.

**Guardias nocturnas:** Se trata de un plus funcional que retribuye el trabajo nocturno, por tanto, no corresponde a todos los puestos de trabajo.

La diferencia en la categoría 003 TECNICO del 30% radica en el porcentaje de mujeres (32,60%) y hombres (50%) con algún turno nocturno.

**N1:** 50% Nuevamente se remite al art.34 del Convenio, donde aparece este concepto salarial ligado a la antigüedad. Por ello los porcentajes varían en cada categoría salarial dependiendo de la antigüedad de las personas del grupo.

**Complemento Dirección:** 65% Este complemento contenido también en el Convenio, se aplica en la nómina de las personas que realizan esta función o alguna coordinación, no siendo entonces aplicable a toda la plantilla, de ahí el porcentaje en los totales.

En el Grupo 1 el porcentaje de 72% a favor de los hombres se debe a que una de las mujeres que lo percibe estuvo en baja médica durante este ejercicio, cobrando entonces menos importe por este concepto.

**Complemento Personal No Absorbible:** 71% en los totales, es un complemento que se ha ido otorgado a diversas personas de la plantilla en función de la asunción de paulatinas responsabilidades a lo largo de los años, tanto de coordinación, como de dirección de servicios.

La incidencia en el Grupo 01 de un 76% a favor de los hombres se produce debido a que el Gerente de la Asociación, ha venido percibiendo una cantidad anual por este concepto correspondiente a las sucesivas ampliaciones de responsabilidad otorgadas por la Junta Directiva con motivo del desarrollo que ha experimentado la Asociación desde su creación a la actualidad. En 2021 dicho complemento fue de 15634,80€.

La incidencia de un 790% en el Grupo 2 a favor de las mujeres tiene su explicación en que dos directoras de servicios y varias coordinadoras cuentan con este complemento, mientras que solo un hombre de este Grupo tiene dicha responsabilidad de coordinación.

En el Grupo 3, el 85% a favor de los hombres deviene, por un lado, de la proporción de hombres que lo perciben (2 de 8) frente a las mujeres (4 de 46). Asimismo, otro factor es la mayor cantidad percibida por un hombre, correspondiente éste al que, hasta 2018, fuera el único personal de mantenimiento para todas las instalaciones de la Asociación, retribuyéndose así su plena dedicación y responsabilidad. Por último, la menor cantidad percibida globalmente por las mujeres se debe además a que dos de ellas estuvieron incursas en procesos de IT de media y larga duración durante el 2021.

**Plus Mejora Regional:** 48% Este complemento se implementó en su día por diversas Asociaciones (2009 en APCOM) para tratar de equiparar los salarios devengados en función del convenio nacional con los devengados por algunas asociaciones regionales con retribuciones superiores. Con los nuevos convenios nacionales y ante el aumento retributivo dejó de aplicarse, respetando como derechos adquiridos a los que ya lo tuviesen implantado. Por lo tanto se respeta a los que ya lo vienen percibiendo pero no se abona a las nuevas contrataciones. Reflejándose en cada grupo en la medida que se hayan realizado nuevas incorporaciones, resultando a favor de los hombres que tienen una tasa mayor de antigüedad en el puesto de trabajo.

Grupo 2 de las 26 trabajadoras 17 lo perciben, y de los 5 trabajadores lo perciben 4, de ahí la diferencia proporcional.

Grupo 3 TECNICA/O de las 46 trabajadoras 27 lo perciben (58,69%), y de los 8 trabajadores lo perciben 6 (75%), de ahí la diferencia proporcional.

Grupo 7 de las 13 trabajadoras 6 lo perciben (46,15%), y de los 3 trabajadores 2 lo perciben (66,66%) de ahí la diferencia proporcional.

**Total Complementos:** 55% Resultado de la suma de los diferentes complementos ya explicados que arrojan un promedio que favorece a los hombres. De igual forma se refleja en las distintas agrupaciones o Grupos.

Total Salario Efectivo: 34% La concentración de mujeres (100%) en la categoría con menor salario produce el porcentaje de desigualdad en los totales. Por ello al reflejarse en los distintos grupos salariales desaparece la diferencia.

#### Extrasalariales

La Asociación no realiza ningún pago extrasalarial fuera de las percepciones correspondientes por ILT, Enfermedad y Accidente cuyos porcentajes no indican más que la incidencia y extensión de las bajas de la plantilla desagregadas por sexo y Grupo.

Total retribuciones efectivas: 31% el porcentaje procede de nuevo de la concentración de las mujeres en el Grupo 5, 100% feminizado, y de menor salario, por lo que no aparece reflejado en las distintas agrupaciones o grupos profesionales. Su disminución con respecto a la proporción en la columna de Salario efectivo se debe a que las percepciones extrasalariales por ILT, Enfermedad o Accidente han compensado parte de esta diferencia.

#### Hoja 1.2 a Importes efectivos medianas

En esta hoja, que incluye las medianas sin normalizar, de nuevo aparecen las mismas diferencias señaladas en la hoja anterior, especialmente en relación con los pluses, complemento salariales y extrasalariales, que tienen la misma explicación que se proporcionó.

Para no repetir se seguirá lo marcado por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28.3, explicando los porcentajes superiores al 25% en las medias y medianas de las retribuciones totales.

Total retribuciones efect. 27% Tiene su origen de nuevo en la concentración del 100% de mujeres en el grupo 5 de menor cuantía salarial y que produce la baja de la mediana de las mujeres frente a los hombres que no tienen presencia en ese Grupo.

#### Hoja 2.1 a Importes equiparados promedios

Total retribuciones equiparadas 17% Los totales siguen mostrando diferencia por la misma razón, la feminización total del grupo salarial de Técnicas Auxiliares, por tanto el porcentaje de brecha disminuye cuando los salarios totales son comparados dentro de cada Agrupación.

#### Hoja 2.2 a Importes equiparados medianas

Total retribuciones equiparadas 20 % Los totales siguen mostrando diferencia por la misma razón, la feminización total del grupo salarial de Técnicas Auxiliares, por tanto el porcentaje de brecha disminuye cuando los salarios totales son comparados dentro de cada Agrupación.

#### Hoja 1.1 b Registro de informes efectivos promedio con la clasificación resultante de la valoración de puestos de trabajo

Total retribuciones efectivas: 31% de nuevo por la feminización total de la agrupación de menor cuantía salarial.

El porcentaje de 71% en la Escala 04 se debe a que han quedado agrupados 2 puestos de mantenimiento (hombres), y 2 monitoras que trabajan un 26% de la jornada y la auxiliar de administración que trabaja un 52% de la misma.

### Hoja 1.2 b importes efectivos medianas

Total retribuciones efectivas: 27%, por la feminización total de la Escalas 1 y 2, las de menor cuantía salarial.

El porcentaje de 71% en la Escala 04 se debe a que han quedado agrupados 2 puestos de mantenimiento (hombres), y 2 monitoras que trabajan un 26% de la jornada y la auxiliar de administración que trabaja un 52% de la misma

### Hoja 2.1 b Importes equiparados promedio

Total retribuciones equiparadas: 17% La parte de totales refleja la diferencia existente entre mujeres y hombres comparando toda las escalas. Como se comentó anteriormente la existencia de agrupaciones totalmente feminizadas y que además son las menores retribuciones salariales son el origen de esta proporción. Es por esto por lo que ya no aparece en cada una de las agrupaciones por separado.

### Hoja 2.2 b Importes equiparados medianas

20% La mediana de las retribuciones totales sigue mostrando este porcentaje por la misma razón, el 100% de mujeres en las escalas salariales de menor cuantía salarial. por tanto, la brecha en la mediana disminuye en los porcentajes por escala.

## Objetivos y medidas de igualdad

### Presentación del plan de igualdad

Ficha de medida 1	
Área actuación	Comunicación
Medida	Dar a conocer el Plan de Igualdad y abrir canales de comunicación para que la plantilla lo conozca.  Whatsap, tablonas de anuncios y /o enlace a la página web.
Objetivos	Dar a conocer el compromiso de la Asociación con la Igualdad de Género.  Implicar a la plantilla en la importancia del Plan de Igualdad
Porcentaje de consecución	40%
Descripción detallada de la medida	Subir el Plan de Igualdad a la página web de la Asociación para darlo a conocer. Podrán usarse además otros medios de difusión, como el tablón de anuncios, correos electrónicos, etc.
Personas destinatarias	Plantilla de la Asociación Visitantes de la página web

Cronograma de implantación	En el primer mes desde el registro del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de comunicación de la Asociación Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos:  Equipo comunicación. Recursos materiales:  Página web de la Asociación Tablón de anuncios. Cuestionario La medida no requiere asignación de recursos económicos.
Indicadores	Número de visitas al enlace

### Selección y contratación

Objetivo General: Garantizar que el acceso al empleo se realice de forma igualitaria y sin discriminación por razón de sexo.

Ficha de medida 2	
Área actuación	Selección y contratación
Medida	Formación y sensibilización en materia de igualdad al personal directivo de los distintos departamentos que intervienen en los procesos de selección, así como a los responsables de RRHH, equipo de Comunicación y al Comité de Igualdad
Objetivos	General: Garantizar que el acceso al empleo se realice de forma igualitaria y sin discriminación por razón de sexo.  Específico: Formar y sensibilizar a las personas responsables de la selección y contratación de personal para que el proceso se realice forma igualitaria y sin discriminación por razón de sexo.
Porcentaje de consecución	80%
Descripción detallada de la medida	Mediante esta acción se persigue una mayor formación de las personas responsables de los procesos de selección, para que haya un esfuerzo colectivo de lenguaje inclusivo y entrevistas adecuadas.

	Se formará a dicho personal cursos sobre igualdad de género y lenguaje no sexista impartidos por empresas especializadas.
Personas destinatarias	Equipo de comunicación. Personal directivo de las distintas áreas. Responsable de Recursos Humanos Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Cronograma de implantación	Primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos materiales:  Instalaciones de la Asociación  Recursos económicos:  Fondos de formación.
Indicadores	Talleres recibidos Número de participantes desagregados por sexo.

Ficha de medida 3	
Área actuación	Selección y contratación
Medida	Favorecer la contratación de personas del sexo infrarrepresentado.
Objetivos	Lograr una presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales
Porcentaje de consecución	40%
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección de nuevo personal y en idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta como factor para la contratación a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan y mientras no se consiga el equilibrio en todas las categorías y puestos de trabajo
Responsable	Recursos humanos. Comisión de seguimiento del plan de igualdad
Recursos asociados	no se necesitan

Indicadores	C V recibidos Entrevistas realizadas Contrataciones Todo lo anterior desagregado por sexo.
-------------	---

Ficha de medida 4	
Área actuación	Selección y contratación
Medida	<p>Uso de lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas en las ofertas de empleo.</p> <p>Canales de difusión incluyentes. Whatsap, tablón de anuncios, página web.</p>
Objetivos	<p>General: garantizar que el acceso al empleo se realice de forma igualitaria y sin discriminación por razón de sexo.</p> <p>Específico: elaborar ofertas de empleo incluyentes tanto en la forma como en el modo de difusión</p>
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	<p>Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas durante la formación en igualdad de género y lenguaje inclusivo en la elaboración de las ofertas de empleo y en el uso de canales inclusivos.</p> <p>Esta medida va dirigida también a aumentar la presencia masculina en las clasificaciones más feminizadas.</p>
Personas destinatarias	<p>Personal directivo.</p> <p>Responsable de recursos humanos</p>
Cronograma de implantación	A partir del segundo trimestre y lo largo de toda la vigencia del plan
Responsable	<p>Recursos humanos</p> <p>Comisión seguimiento del plan de igualdad</p>
Recursos asociados	<p>Recursos humanos:</p> <p>Personal equipo comunicación.</p> <p>Recursos materiales:</p> <p>Página web, tablón de anuncios y/o cualquier otro medio utilizado para la difusión de las ofertas de empleo.</p> <p>Recursos económicos:</p> <p>No se necesitan</p>

Indicadores	Análisis cualitativo de las ofertas de empleo y los canales de difusión a aportar en las revisiones del plan de igualdad.
-------------	---

Ficha de medida 5	
Área actuación	Selección, contratación
Medida	Protocolización del proceso de selección, en el que la igualdad de género y oportunidades forme parte integral de cada una de sus fases.
Objetivos	<p>General: garantizar que el acceso al empleo se realice de forma transparente, igualitaria y sin discriminación por razón de sexo.</p> <p>Específico:</p> <p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personal, evitando posibles discriminaciones por razón de sexo.</p> <p>Inclusión de la RLT en el inicio de los procesos de selección</p>
Porcentaje de consecución	80%
Descripción detallada de la medida	<p>Análisis y evaluación desde la perspectiva de género de las pruebas y criterios de selección.</p> <p>Elaboración de un protocolo para las distintas fases del proceso de selección, incluido el proceso de adaptación al entorno laboral. Teniendo en cuenta las medidas 3, 6, 8 y 30.</p> <p>En el protocolo se incluirá la participación de la rlt en el primer proceso de selección de cv.</p> <p>Difusión del protocolo a través de todos los canales a disposición de la asociación</p>
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	En el primer semestre después de aprobado el plan.
Responsable	<p>Dirección</p> <p>Responsable de recursos humanos</p> <p>Comité de igualdad</p>
Recursos asociados	<p>Recursos humanos:</p> <p>Equipo de comunicación.</p> <p>Asesoría de plena inclusión.</p>

Indicadores	Protocolo de selección. Protocolo de acogida Para la revisión del plan, resultados de los cuestionarios desagregados por sexo.
-------------	--

Ficha de medida 6	
Área actuación	Selección y contratación
Medida	Elaboración de un cuestionario para conocer la valoración del personal de nueva contratación acerca del proceso de selección e inserción en el puesto de trabajo.
Objetivos	Valorar los procesos de selección e inserción para identificar puntos de mejora. Abrir canales de comunicación con la plantilla.
Porcentaje de consecución	80%
Descripción detallada de la medida	Se realizará un cuestionario para recoger las opiniones del personal de nueva contratación acerca del proceso de selección e inserción en la plantilla. El cuestionario contendrá preguntas sobre el nivel de satisfacción de la entrevista de trabajo, la contratación y la experiencia en los primeros 15 días de trabajo en cuanto a entorno laboral, acogida y facilidades para la integración por parte del Centro. Los resultados de los cuestionarios servirán para la valoración de esta área en el seguimiento del Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Las personas de reciente incorporación a la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer semestre del 2023
Responsable	Equipo de comunicación Recursos Humanos Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Recursos asociados	No se necesitan
Indicadores	El resultado de los cuestionarios desagregado por sexos.

### Clasificación profesional y promoción

Objetivo: Establecer criterios claros y objetivos para los puestos de trabajo

Ficha de medida 7	
Área actuación	Clasificación profesional y promoción
Medida	Revisar y actualizar los perfiles y tareas de cada puesto de trabajo eliminando cualquier sesgo de género y

	estableciendo criterios objetivos, no discriminatorios que faciliten la promoción interna de cualquier persona de la plantilla que reúna los requisitos
Objetivos	Elaborar con la plantilla la valoración de sus puestos de trabajo.
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	<p>7.1.- Primera fase</p> <p>Consulta a la plantilla sobre las funciones de su puesto de trabajo. Cuestionario elaborado a partir de los factores contenidos en el Excel del Ministerio de Igualdad para la Valoración de los Puestos de Trabajo</p> <p>7.2.- Segunda fase</p> <p>Las respuestas se sistematizarán para obtener los criterios a usar.</p> <p>7.3.- Tercera fase</p> <p>Se revisarán y actualizarán los perfiles de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta:</p> <p>Los resultados de la consulta a la plantilla.</p> <p>Las descripciones incluidas en el Convenio Colectivo.</p> <p>Las necesidades y tareas a desarrollar en la organización.</p> <p>Una vez consensados y actualizados los perfiles de cada puesto de trabajo, realizar una nueva Valoración de Puestos con la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad, que sustituirá para posteriores revisiones del Plan y auditorías a la realizada para el Diagnóstico, ya que ésta se realizó valorando las situaciones excepcionales resultantes de la pandemia de COVID durante el año 2021 y no representan las condiciones de trabajo habituales.</p>
Personas destinatarias	La Plantilla
Cronograma de implantación	<p>7.1.- Durante el primer semestre después del Registro del Plan.</p> <p>7.2.- Segundo semestre después del Registro del Plan</p> <p>7.3.- Al final del primer año de registrado el Plan.</p>
Responsable	<p>Recursos Humanos</p> <p>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</p>
Recursos asociados	Infraestructura propia de la Asociación.

	Fichas ya existentes. Cuestionarios
Indicadores	Cuestionario para consulta Informe sistematizado de los resultados de la consulta a la plantilla desagregado por sexo. Valoración de los puestos de trabajo

Ficha de medida 8	
Área actuación	Promoción
Medida	Información, en la medida de las posibilidades, de la previsión de puestos derivados de crecimiento y planes de la asociación que puedan ser ocupadas por promoción interna.
Objetivos	Incentivar a la plantilla para mantener una formación continua adecuada a los avances técnicos y mejorar su curriculum para optar a la promoción interna.
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	La información de vacantes y necesidades se informará por escrito al resto de la plantilla siempre que sea posible, en tiempo y forma que les permita participar.  La difusión de los nuevos puestos se realizará usando todos los medios disponibles por la asociación: correo electrónico, whatsapp, tabloneros informativos, página web etc. Buscando garantizar que la información llegue a todas las personas de la plantilla.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Inmediato  A lo largo la vigencia de todo el plan de igualdad
Responsable	Recursos humanos Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos:  Equipo de comunicación  Recursos materiales:  Los propios de la asociación.  Recursos económicos:

	No se necesitan.
Indicadores	Relación de vacantes, especificando canales de difusión y resultado de la convocatoria Relación de promociones desagregada por sexos.

Ficha de medida 9	
Área actuación	Promoción
Medida	Considerando en todo momento que las jefaturas intermedias son de libre designación y a la asociación le corresponde la decisión al respecto, recoger criterios y establecer objetivos mínimos para la promoción a estas jefaturas.
Objetivos	Favorecer la transparencia en las promociones internas.
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	Se registrarán por escrito los criterios y objetivos mínimos que son tomados en consideración por la asociación para la promoción a jefaturas intermedias.
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	Segundo semestre 2023
Responsable	Recursos humanos Gerencia Comisión de seguimiento del plan de igualdad
Recursos asociados	No son necesarios
Indicadores	El documento

### Formación

Objetivo: Sensibilizar y formar a la plantilla en salud y cuidados con perspectiva de género.

La ausencia de investigación científica específica en la salud de las mujeres las ha hecho invisibles para la ciencia médica.

La medicina, la salud y los cuidados, aún siendo sectores laborales feminizados, se abordan desde un punto de vista androcéntrico que no considera las diferencias existentes en los aspectos biológicos, clínicos, psicológicos, sociales y culturales que existen entre las mujeres y los hombres.

Para comenzar a revertir esta situación la normativa vigente en materia de igualdad, establece la inclusión de la perspectiva de género de forma transversal y la prevención de la

violencia de género en los programas educativos y en la formación continua de las personas trabajadoras en los ámbitos de salud, cuidados y educación entre otros.

Ficha de medida 10	
Área actuación	Formación
Medida	Los cursos de formación técnica organizados o impartidos por la asociación buscarán incluir la perspectiva de género.
Objetivos	Sensibilizar y formar a la plantilla en salud y cuidados con perspectiva de género.
Porcentaje de consecución	75%
Descripción detallada de la medida	<p>Mediante esta acción se persigue una mayor formación en igualdad del personal de la empresa, de manera transversal en todo su programa formativo.</p> <p>Anualmente se valorará el plan de formación de la asociación y se solicitarán los cambios o las necesidades en formación con perspectiva de género.</p> <p>Se registrarán los cursos realizados en los expedientes personales.</p>
Personas destinatarias	Plantilla de la asociación
Cronograma de implantación	Continuo
Responsable	<p>Recursos humanos</p> <p>Responsables de los programas de formación.</p> <p>Comisión de seguimiento del plan de igualdad</p>
Recursos asociados	Recursos del fondo de formación.
Indicadores	<p>Listado de cursos realizados con perspectiva de género</p> <p>Listado de personas de la plantilla, desagregado por sexos, que han realizado cada curso.</p>

Ficha de medida 11	
Área actuación	Formación y sensibilización en igualdad de género
Medida	Se impartirán talleres de sensibilización sobre igualdad de género y prevención de cualquier tipo de violencia contra las mujeres.
Objetivos	Formar y sensibilizar en igualdad de género y prevención de cualquier tipo de violencia contra las mujeres
Porcentaje de consecución	50%

Descripción detallada de la medida	Se realizarán periódicamente talleres de promoción de la igualdad y contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres realizados por las entidades y asociaciones de promoción de la igualdad de Murcia y Caravaca de la Cruz.
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	Una vez al año
Responsable	Recursos humanos Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Recursos asociados	No se necesitan ya que los cursos se solicitarán a las entidades públicas.
Indicadores	Listado de talleres de sensibilización igualdad de género y prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres  Listado de personas de la plantilla, desagregado por sexos, que han realizado cada taller.

Objetivo: Favorecer la igualdad de oportunidades de formación a toda la plantilla.

FICHA DE MEDIDA 12	
Área actuación	Formación
Medida	Garantizar el acceso a las acciones formativas a las personas con reducción de jornada o en situación de baja o permiso.
Objetivos	Favorecer la igualdad de oportunidades de formación a toda la plantilla.
Porcentaje de consecución	50%
Descripción detallada de la medida	Las acciones formativas se llevarán a cabo preferentemente en horario laboral y, en la medida de las posibilidades de la formación, de forma semipresencial u online para las personas en situación de baja o permiso.
Personas destinatarias	Plantilla de la asociación
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	Recursos humanos
Recursos asociados	Fondos de formación.
Indicadores	Listado de las formaciones impartidas, incluyendo horario y modalidad y situación

	laboral de las personas asistentes desagregados por sexo.
--	---

### Igualdad retributiva

Objetivo: Evitar la discriminación salarial directa e indirecta y las diferencias retributivas entre trabajadoras y trabajadores que ocupan el mismo puesto, categoría profesional.

Ficha de medida 13	
Área actuación	Retribuciones
Medida	Actualización voluntaria de la auditoría salarial de las retribuciones medias de las mujeres y hombres de la plantilla, buscando medidas correctoras en caso de detectar algún desequilibrio atribuible a discriminación
Objetivos	Evitar la discriminación salarial directa e indirecta y las diferencias retributivas entre trabajadoras y trabajadores que ocupan el mismo puesto, categoría profesional.
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	<p>Para ello se utilizarán tanto el registro retributivo como el resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada con la plantilla.</p> <p>Dicho informe será evaluado por el comité de igualdad en sesión de debate, en caso de detectar algún desequilibrio, se aportará la medida correctora.</p> <p>Dicha Auditoría voluntaria tendrá una vigencia de 3 años, terminando su periodo en la misma fecha que el presente Plan de Igualdad.</p>
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Al final del año 2023
Responsable	Recursos humanos Comisión seguimiento del plan de igualdad
Recursos asociados	Herramientas facilitadas por el Ministerio de igualdad Asesoría externa.
Indicadores	Informe de los resultados de la auditoría. Medidas correctoras en caso de ser necesarias.

### Condiciones laborales

Objetivo: Continuar la tendencia de la contratación buscando eliminar la temporalidad y por tanto la precariedad laboral,

Ficha de medida 14	
Área actuación	Condiciones laborales
Medida	Procesos de consolidación de empleo.
Objetivos	Disminuir la precariedad laboral, temporalidad, especialmente en las categorías más feminizadas.
Porcentaje de consecución	85%
Descripción detallada de la medida	Proceso de estabilización de empleo con contrataciones indefinidas o fijas discontinuas.
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	Recursos humanos Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Recursos asociados	No son necesarios
Indicadores	Número de contrataciones indefinidas o fijas discontinuas desagregadas por sexo.

Ficha de medida 15	
Área actuación	Condiciones laborales
Medida	Para la revisión del plan se realizará una encuesta a la plantilla para incorporar sus opiniones en el posterior plan de igualdad.
Objetivos	Implicar a la plantilla en la importancia del plan de igualdad. Abrir canales de comunicación con la plantilla
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	Elaboración de cuestionario para la plantilla sobre los resultados del desarrollo del presente plan de igualdad. Distribución a toda la plantilla. Recogida y análisis de datos para incorporar sus opiniones en el siguiente plan de igualdad.
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	a lo largo del año 2026.
Responsable	Recursos humanos

	Equipo de comunicación Comisión de seguimiento del plan de igualdad
Recursos asociados	Los propios de la asociación
Indicadores	El cuestionario Los resultados de la consulta.

Ficha de medida 16	
Área actuación	Condiciones laborales
Medida	Elaboración de documento estableciendo criterios claros y sin sesgos de género para la rotación de turnos.
Objetivos	Favorecer la transparencia en la organización del trabajo
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	Se registrarán por escrito los criterios para la rotación de turnos.
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	En el primer semestre 2023
Responsable	Recursos humanos Gerencia Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	No son necesarios
Indicadores	El propio documento

### Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivos: Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados.

Ficha de medidas 17	
Área actuación	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Medida	Actividades lúdico culturales o taller de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad.
Objetivos	Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados.
Porcentaje de consecución	50%
Descripción detallada de la medida	Talleres o actividades lúdico culturales de sensibilización para la igualdad de género: roles y estereotipos de

	género, corresponsabilidad, realizados por personal especializado en igualdad de género.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Una vez al año durante la duración de la plan.
Responsable	Gerencia Comisión de seguimiento del plan de igualdad
Recursos asociados	Un máximo de 300 € Grupo de teatro o Profesional con formación en promoción de igualdad de género.
Indicadores	Listado de personas trabajadoras asistentes desagregadas por sexo.  Valoración de la actividad por parte de las personas participantes mediante cuestionario u otro método de evaluación.

Ficha de medida 18	
Area actuación	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Medida	Información sobre las medidas de conciliación existentes en APCOM
Objetivos	Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	Elaborar materiales informativos impresos que aclaren las medidas de conciliación según la normativa vigente y las recogidas en el convenio.
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	Segundo trimestre del 2023
Responsable	Recursos humanos Equipo de comunicación Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	Los de la propia asociación
Indicadores	El material informativo

Ficha de medida 19	
Área actuación	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Medida	Estudio de las medidas de conciliación posibles en los Servicios y Centros que no las contemplan por necesidades de la organización del trabajo
Objetivos	Favorecer las condiciones de conciliación en los servicios en las que no se contemplan
Porcentaje de consecución	80%
Descripción detallada de la medida	<p>Elaboración de un estudio interno de las posibilidades de conciliación en los servicios de la entidad con mayores dificultades para la flexibilización de horarios (servicios residenciales) debido a la organización del trabajo.</p> <p>Se podrá pedir opinión a la plantilla de trabajadores y se consultará a las direcciones de estos servicios, para la búsqueda de posibles alternativas.</p> <p>La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá para analizar los resultados.</p>
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	Segundo semestre del 2024
Responsable	Recursos humanos Comisión de seguimiento del plan de igualdad Directiva de los servicios
Recursos asociados	No se necesitan
Indicadores	Propuestas y acuerdos alcanzados

### Feminización de la plantilla

Objetivo general: incentivar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (evitar la segregación vertical y/o horizontal).

Feminización de los puestos de limpieza y auxiliares.

Objetivo: Eliminar estereotipos de género en las tareas de cuidado y limpieza asignadas socialmente a las mujeres, incorporando paulatinamente a los hombres a estas categorías profesionales.

Ficha de medida 20	
Área actuación	Feminización de la plantilla
Medida	Promover acciones de colaboración con centros de enseñanza reglada para fomentar la presencia del género menos representando en las carreras y ciclos de

	formación profesional relacionados con la salud y los cuidados.
Objetivos	<p>Objetivo general incentivar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (evitar la segregación vertical y/o horizontal).</p> <p>Eliminar estereotipos de género en las tareas de cuidado y limpieza asignadas socialmente a las mujeres, incorporando paulatinamente a los hombres a estas categorías profesionales.</p>
Porcentaje de consecución	80%
Descripción detallada de la medida	Elaboración de trípticos informativos para su distribución en los centros educativos
Personas destinatarias	Centros educativos y estudiantes.
Cronograma de implantación	Una vez al año durante la duración del presente plan de igualdad
Responsable	Equipo comunicación Comisión de seguimiento del plan igualdad
Recursos asociados	Equipo de comunicación
Indicadores	Número folletos informativos Listado de Centros Educativos.

### Comunicación inclusiva. Lenguaje e imágenes

Objetivos: Favorecer la utilización de un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones escritas de la organización, como en sus relaciones entre las diferentes personas que la conforman.

Ficha de medida 21	
Área actuación	Comunicación inclusiva lenguaje e imágenes
Medida	Distribuir una guía de comunicación no sexista.
Objetivos	Favorecer la utilización de un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones escritas de la organización, como en sus relaciones entre las diferentes personas que la conforman.
Porcentaje de consecución	50%
Descripción detallada de la medida	Mediante esta acción se persigue la distribución de un manual o guía que aglutine las formas de comunicación no sexista.

	<p>La elección de esta guía corre a cargo del equipo de trabajo encargado de la puesta en marcha de este Plan.</p> <p>La guía será difundida por email, WhastApp y tablón de anuncios o cualquier otro medio que garantice que llegue a toda la plantilla.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre 2023
Responsable	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Recursos asociados	<p>Recursos humanos:</p> <p>Equipo de Comunicación.</p>
Indicadores	<p>Se ha distribuido de manera efectiva</p> <p>Su uso se refleja en la comunicación.</p>

Ficha de medidas 22	
Área actuación	Comunicación inclusiva: lenguaje e imágenes
Medida	Revisión y adecuación de la comunicación interna, externa e imágenes de la asociación.
Objetivos	Favorecer la utilización de un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones escritas de la organización, como en sus relaciones entre las diferentes personas que la conforman
Porcentaje de consecución	50%
Descripción detallada de la medida	<p>Revisar los documentos internos de comunicación de la asociación para modificar cualquier aspecto del lenguaje sexista que pudiera estar presente en ellos</p> <p>Se realizarán las propuestas necesarias al efecto de hacerlos inclusivos y sin estereotipos.</p> <p>Se presentarán a la gerencia para su aprobación.</p> <p>Realización de las modificaciones necesarias para que la comunicación interna de la asociación no contenga lenguaje ni imágenes sexistas.</p>
Personas destinatarias	Personal de la organización
Cronograma de implantación	Durante el primer semestre del 2023
Responsable	<p>Comisión de seguimiento del plan de igualdad</p> <p>Gerencia</p> <p>Equipo de comunicación</p>

Recursos asociados	Recursos humanos: Equipo de comunicación
Indicadores	Se han aportado los documentos. Se han modificado. La comunicación interna no contiene lenguaje ni imágenes sexistas.

Ficha de medida 23	
Área actuación	Comunicación inclusiva: lenguaje e imágenes
Medida	Revisión de la imagen corporativa, página web, rótulos, folletos divulgativos... etc
Objetivos	Limpiar de estereotipos sexistas la imagen y comunicación externa de la asociación
Porcentaje de consecución	60%
Descripción detallada de la medida	Por parte del equipo de comunicación se revisará la imagen externa de la asociación y se realizarán las recomendaciones necesarias para su cambio
Personas destinatarias	La asociación
Cronograma de implantación	23.1 revisión durante el primer año 23.2 cambios durante el segundo año del plan
Responsable	Equipo de comunicación Comisión de seguimiento del plan de igualdad
Recursos asociados	Revisión equipo de comunicación Cambios en señalización progresivos 500 €
Indicadores	Se ha mejorado la imagen. Se percibe el cambio.

## Salud y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Ficha de medida 24	
Área actuación	Salud
Medida	Revisión del Plan de Riesgos Laborales realizando la inclusión de la variable de género.
Objetivos	Incluir la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	El Plan de Riesgos Laborales de la Asociación será revisado solicitando la inclusión de la variable de género
Personas destinatarias	Comité de Prevención de Riesgos Laborales
Cronograma de implantación	Segundo semestre 2023
Responsable	Comité de Prevención de Riesgos Laborales Gerencia Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Mutua responsable de los Planes de prevención de riesgos laborales de APCOM
Indicadores	El propio Plan revisado

## Objetivos:

- Prevenir las situaciones de acoso sexual que pudieran producirse.
- Dar a conocer el nuevo del protocolo de Prevención de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.

Ficha de medida 25	
Área actuación	Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Actualización inmediata del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran producirse.
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	Actualización inmediata del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo adecuándolo a la legislación vigente sin olvidar lo aportado en la ley orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual y la presencia de la RLT en los procesos.  El protocolo será revisado y aprobado por la comisión de seguimiento del plan de igualdad
Personas destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	Inmediato, enero de 2023.
Responsable	Gerencia Recursos humanos Comisión de seguimiento del plan de igualdad
Recursos asociados	Empresa encargada de la prevención de riesgos laborales
Indicadores	El propio protocolo.

Se recomienda que la comisión de investigación del Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo cuente con la presencia de una mujer de la plantilla, con el objetivo

de favorecer la confianza de las posibles víctimas/denunciadas mujeres y que no se sientan revictimizadas durante el proceso de denuncia

Ficha de medida 26	
Área actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Curso/taller sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo a las personas designadas como responsables del Protocolo de Prevención.
Objetivos	Prevenir las situaciones de acoso sexual que pudieran producirse
Porcentaje de consecución	80%
Descripción detallada de la medida	<p>Una vez actualizado el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, se realizará un curso taller de sensibilización y actuación ante posibles casos de acoso, sexual y por razón de sexo para las personas designadas como responsables de dicho Protocolo.</p> <p>Los cursos serán realizados por la organización que haya realizado el Protocolo de Prevención de acoso sexual y por razón de sexo o, si la Asociación lo prefiere o lo ve más oportuno, podrá solicitar cursos a empresas o personas especializadas.</p> <p>La Asociación facilitará los medios y el tiempo necesario para que las personas responsables puedan recibir el curso.</p> <p>Se registrarán los cursos realizados en el expediente personal.</p>
Personas destinatarias	Personal designado como responsable del Protocolo de Prevención de Acoso laboral sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	En el primer semestre del 2023.
Responsable	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Créditos de Formación
Indicadores	Se ha realizado la formación.

Ficha de medida 27	
Área actuación	Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Realización de campaña de información y sensibilización.

Objetivos	Socializar el nuevo protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla, para ello tener en cuenta la posible brecha digital. Prevenir las situaciones de acoso sexual que pudieran producirse
Porcentaje de consecución	80%
Descripción detallada de la medida	Enlace a pag web, folleto impreso o presentación en video, power point. El material debe contener una explicación clara y detallada de las definiciones básicas acoso sexual y por razón de sexo y sus tipos, así como sanciones, medidas y canales para denunciar y sus procesos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el segundo semestre después de firmado el plan.
Responsable	Equipo de comunicación Responsables del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Comisión seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: equipo de comunicación Recursos materiales: los propios de la asociación
Indicadores	Material elaborado para la divulgación del protocolo de prevención de acoso laboral sexual y por razón de sexo. O Número de consultas a la página web si ese es el canal elegido (de ser posible desagregados por sexo)

### Protección de víctimas de violencia de género y de agresiones sexuales

Objetivos: Proteger y dar apoyo a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.

Ficha de medida 28	
Área actuación	Víctimas de violencia de género y agresiones sexuales
Medida	Elaboración de una guía de los derechos laborales de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales.
Objetivos	Proteger y dar apoyo a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género o agresiones sexuales. Sensibilizar y prevenir la violencia de género y las agresiones sexuales.

Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	<p>Elaboración de una guía de los derechos laborales de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales</p> <p>Teniendo en cuenta la normativa vigente:</p> <p>Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p> <p>Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</p> <p>La guía debe ser revisada y aprobada por la comisión de seguimiento del plan de igualdad y dada a conocer a la plantilla.</p>
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	segundo semestre del 2024
Responsable	<p>Personas responsables del protocolo de prevención de acoso laboral sexual y por razón de sexo.</p> <p>Comisión de seguimiento del plan de igualdad</p>
Recursos asociados	<p>Recursos humanos:</p> <p>Las personas designadas como responsables para el protocolo de prevención del acoso laboral sexual y por razón de sexo.</p> <p>Asesoría de psicóloga de la asociación</p>
Indicadores	La propia guía.

Ficha de medida 29	
Área actuación	Víctimas de violencia de género y agresiones sexuales
Medida	Apoyo psicológico a las trabajadoras víctimas de violencia de género o de agresiones sexuales en el entorno de la parejas, exparejas, familiar o social.
Objetivos	Proteger y dar apoyo a las trabajadoras que fuera del entorno laboral sean víctimas de violencia de género o agresiones sexuales
Porcentaje de consecución	100%
Descripción detallada de la medida	<p>La asociación dará apoyo psicológico a las trabajadoras de la plantilla víctimas de violencia de género y/o agresiones sexuales que lo deseen.</p> <p>La medida será dada a conocer a todas las mujeres de la plantilla.</p>

	Establecer un canal confidencial y seguro para solicitar el apoyo psicológico.
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre del 2024
Responsable	Psicóloga del equipo del centro a designar  Personas designadas en el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.  Comisión de seguimiento del plan de igualdad
Recursos asociados	Recursos propios de la asociación.
Indicadores	Número de consultas a la psicóloga.

## Mujeres en riesgo de exclusión social por discapacidad

Ficha de medida 30	
Área actuación	Mujeres en riesgo de exclusión social por discapacidad
Medida	Mejora de la cuota de reserva de empleo incluida en el real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
Objetivos	Promover la ocupación efectiva de las mujeres en riesgo de exclusión por discapacidad.
Porcentaje de consecución	40%
Descripción detallada de la medida	Fijar en un 3% la cuota de reserva de puestos de trabajo para mujeres en riesgo de exclusión social por discapacidad.
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla
Cronograma de implantación	Inmediato y continuo.
Responsable	Recursos humanos  Comité de igualdad
Recursos asociados	No son necesarios
Indicadores	Número de trabajadoras con discapacidad en la plantilla.

## Calendarización medidas

Medida	1Sem23	2Sem23	1Sem24	2Sem24	1Sem25	2Sem25	1Sem26	2Sem26
1	Inmediata							
2	*							
3	*	*	*	*	*	*	*	*
4	*	*	*	*	*	*	*	*
5	*							
6	*							
7.1 y 7.2	7.1	7.2						
7.3								
8	*	*	*	*	*	*	*	*
9		**						
10	*	*	*	*	*	*	*	*
11		*		*		*		*
12	*	*	*	*	*	*	*	*
13								
14	*	*	*	*	*	*	*	*
15							*	*
16	*							
17		*		*		*		*
18	*							
19				*				
20		*		*		*		*
21	*							
22	*							
23		23.1		23.2				
24		*						
25	*							
26	*							
27		*						
28				*				
29			*					
30	*	*	*	*	*	*	*	*

## Aplicación, seguimiento y evaluación

1.- APCOM, nombra como responsable de Igualdad al director de Recursos Humanos, Manuel Sánchez Alcaraz, encargado de impulsar y supervisar la ejecución y coordinación, dotándole de los recursos materiales que le sean precisos para esa labor de forma regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el plan.

Dicha persona o, en su caso, quién sea designada por la Asociación, será la responsable de llevar a cabo, junto con las personas designadas en cada medida la aplicación de las mismas y elaborará semestralmente un resumen de las actuaciones realizadas que deberá presentar ante la Comisión de Seguimiento, responsable del seguimiento y evaluación del Plan.

Para el seguimiento y evaluación de las medidas se adjuntan: modelo de ficha de seguimiento de medidas (Anexo I), modelo de cuestionario de seguimiento (Anexo II) y modelo para informe de seguimiento (Anexo III), todos ellos facilitados por el Ministerio de Igualdad en su Guía de Implementación y seguimiento de los Planes de Igualdad.

2.- Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento. en adelante, Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que estará formada por 3 personas por la parte social y 3 personas por la parte empresarial. Siendo recomendable que sean los mismos componentes que hayan negociado y aprobado el presente plan de igualdad.

Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidos legalmente los representantes legales de los trabajadores, los integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

Promover el principio de igualdad y no discriminación.

Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad de APCOM.

Evaluar los niveles de cumplimiento de las medidas que requieren diversas fases a lo largo de un periodo determinado.

Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas establecidas para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad

Introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.

Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Elaborar anualmente un informe (Anexo III) sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en APCOM, previa propuesta del mismo por la persona Responsable de Igualdad.

Para llevar a cabo su cometido, la Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan.

Los acuerdos deberían ser alcanzado por consenso. De no ser así, los acuerdos, parciales o totales, requerirán la conformidad de la empresa y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. De no llegar a un acuerdo, se podrá hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento del Plan 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.

La Comisión de Seguimiento del Plan, 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.

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la

plantilla, serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla, de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

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

## Anexo I

### Modelo de ficha de seguimiento de medidas

Ficha seguimiento de medidas			
Medida (especificar)			
Persona/departamento responsable			
Fecha implementación			
Fecha seguimiento			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar indicadores de la ficha de la medida)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
	O	O	O
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos Falta de tiempo Falta de recursos materiales Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)		

Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

## Anexo II

### Modelo de cuestionario para el seguimiento

¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido?  
¿Faltan datos?

¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?

¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes?  
Valorar los desajustes en general

¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?

¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta?  
¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?

¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?

Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?

¿Se ha cumplido el calendario?

¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?

En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?

En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

## Anexo III

### Modelo para informe de seguimiento

Informe de seguimiento del plan de igualdad De [razón social]
--

(Periodo de referencia)

#### 1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Órgano/Persona que lo realiza.

#### 2. Información de resultados para cada área de actuación

Fichas de seguimiento de medidas.

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

#### 3. Información sobre el proceso de implantación

Adecuación de los recursos asignados.

Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.

Soluciones adoptadas en su caso.

#### 4. Información sobre impacto

Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.

Cambios en la gestión y clima empresarial.

Corrección de desigualdades.

#### 5. Conclusiones y propuestas

Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.