

Plan de Igualdad

Asociación
APROSU

2024 2027

INDICE

1. PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL DE LAS PALMAS (APROSU).....	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
4. INFORME DIAGNÓSTICO.....	9
5. OBJETIVOS.....	14
5.1. OBJETIVOS GENERALES	
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
6. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	16
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	39
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	40
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	40
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	40



1. PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LAS PALMAS (APROSU)

La Asociación APROSU se constituyó en 1962 por un grupo de familias que tenían en su seno a una persona con discapacidad intelectual; es la primera Asociación constituida en el Archipiélago Canario.

La trayectoria de la Asociación APROSU pasa por cuatro etapas bien diferenciadas:

PRIMERA ETAPA: La actividad principal de la Asociación APROSU estuvo centrada en la etapa escolar, la mentalización de la sociedad y las familias. La lucha de la Asociación APROSU se centra en poner en marcha centros escolares a los que pudieran asistir las personas que no podían escolarizarse en los centros públicos por tener dificultades para seguir el ritmo del resto de niños.

Los centros pasaron a pertenecer a la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias.

Gracias a la labor pionera de la Asociación APROSU surgen los primeros trabajos sobre el mundo de la discapacidad intelectual, mediante publicaciones y jornadas de divulgación.

SEGUNDA ETAPA: Una vez cubierta las necesidades en el campo educativo en los años 80, la Asociación APROSU comienza a plantearse el dar respuesta a la demanda existente de viviendas para personas con discapacidad intelectual en la Comunidad Autónoma de Canarias, principalmente para personas con discapacidad intelectual y necesidad de apoyo intermitente y limitado.

TERCERA ETAPA: La Asociación APROSU pone en funcionamiento, en febrero de 1996, la primera residencia en la Comunidad Autónoma de Canarias para personas con discapacidad intelectual y necesidad de apoyo intermitente y limitado, huérfanas, en situación de desamparo o graves problemas socio-familiares, ofreciendo 42 plazas de vivienda para el sector, 90 plazas en centro ocupacional y una plaza de servicio de hotel.

A partir de aquí y con el objeto de conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad, crea en el año 2000 el Centro Especial de Empleo APROSU S.L. Además, apuesta por la creación de viviendas tuteladas para personas con discapacidad intelectual, siendo la Asociación APROSU la primera en poner en funcionamiento la primera vivienda tutelada para este colectivo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Posteriormente pone en marcha dos viviendas más, dando cobertura a 15 plazas de vivienda para personas con discapacidad intelectual. En el año 2007 se inaugura la residencia Domingo Suárez Valido, situada en la Calle Perojo de esta ciudad, con capacidad para 13 personas y con profesionales con formación específica a la discapacidad intelectual y los procesos propios del envejecimiento.

CUARTA ETAPA (actual): Desde 2015 proseguimos con una etapa más centrada en apoyos y servicios que contribuyan con la autonomía y la inclusión en la comunidad de las personas con discapacidad intelectual, creando el nuevo Servicio de Promoción de la Autonomía Personal, donde los profesionales acuden a los domicilios de las personas beneficiarias para apoyarles en el aprendizaje de las habilidades de la vida diaria en su entorno más cercano. A partir de 2018, la Asociación APROSU comienza una etapa de transformación digital para integrar las tecnologías del conocimiento y la información en todas las áreas de la organización para optimizar los flujos de procesos, mejorar su eficiencia y ofrecer un nuevo y mayor valor añadido a las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Entre las mejoras realizadas se encuentra la utilización de la suite Microsoft 365 que contiene aplicaciones de Office (Outlook, Excel, Word...), servicios seguros de gestión documental en la nube



como Sharepoint y Teams para la comunicación eficiente del personal; programas específicos de gestión (RESIPLUS, NEURONUP, LAYCOS...), instauración del teletrabajo entre el personal técnico y de administración y hemos desarrollado un proceso de vigilancia tecnológica que asegura la búsqueda, estudio e implantación de todas aquellas tecnologías beneficiosas para la organización. En 2020, hemos implantado nuevas mejoras de seguridad gracias a la evaluación COMPLIANCE que hemos realizado en el año. En 2021, realizamos una reflexión sobre la organización aprovechando la evaluación del modelo EFQM 2020, sirviendo para elaborar nuestro propósito, así como nueva visión, misión y valores adaptados a los nuevos tiempos, obteniendo como resultado un nuevo plan estratégico 2022-2025, y consiguiendo certificarnos en 500+ en el nuevo modelo EFQM. Actualmente, seguimos buscando mejorar en todas las áreas de la organización para la consecución de nuestro propósito: "Empoderar a las personas, por un futuro sin límites".

DATOS DE LA ASOCIACIÓN						
Razón social	Asociación de personas con discapacidad intelectual de Las Palmas (APROSU)					
CIF	G35029065					
Domicilio social	Calle Málaga nº1					
Forma jurídica	Entidad sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1962					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Juana Rosa Falcón Verona					
Cargo	Presidenta					
Telf.	928320861					
e-mail	registroaprosu@aprosu.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Atención a Personas con discapacidad					
CNAE	8720					
Descripción de la actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Las Palmas					
Convenio de aplicación	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras (total del año 2023)	Mujeres	186	Hombres	26	Total	212

Centros de trabajo	Residencia, Centro Ocupacional y Centro de Día Cristo de la Salud, calle Málaga nº1						
	Hogar Funcional Domingo Suárez Valido, calle Perojo nº37						
	Hogar funcional 1, avda. Pintor Felo Monzón nº27, portal 7						
	Hogar funcional 2, avda. Pintor Felo Monzón nº29A, portal 4						
	Hogar funcional 3, avda. Pintor Felo Monzón nº32, portal 4						
	Vivienda tutelada, avda. Pintor Felo Monzón nº29B, portal 5						
Centro ocupacional calle Reyes católicos 79							
Nº de personas atendidas (total del año 2023)	196 personas						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Dispone de departamento de personal		SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos		NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras		Mujeres	-	Hombres	-	Total	0

La Asociación de personas con discapacidad intelectual de Las Palmas (APROSU), a través de su política de igualdad, pone de manifiesto su compromiso en el establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato, de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres.

La Asociación APROSU se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, con este Plan de igualdad, la Asociación APROSU pretende contribuir a la consecución de los objetivos **5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.**



Objetivo 5.

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Objetivo 8.

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos/todas.

La Asociación APROSU ha elaborado entre 2023 y 2024 su Plan de igualdad y en este documento que se presenta a continuación, se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y la eliminación de las desigualdades detectadas durante la fase de diagnóstico de elaboración y negociación del Plan de igualdad 2024-2027.

Los **compromisos y principios básicos de actuación** que asume la Asociación APROSU con su política de igualdad son:

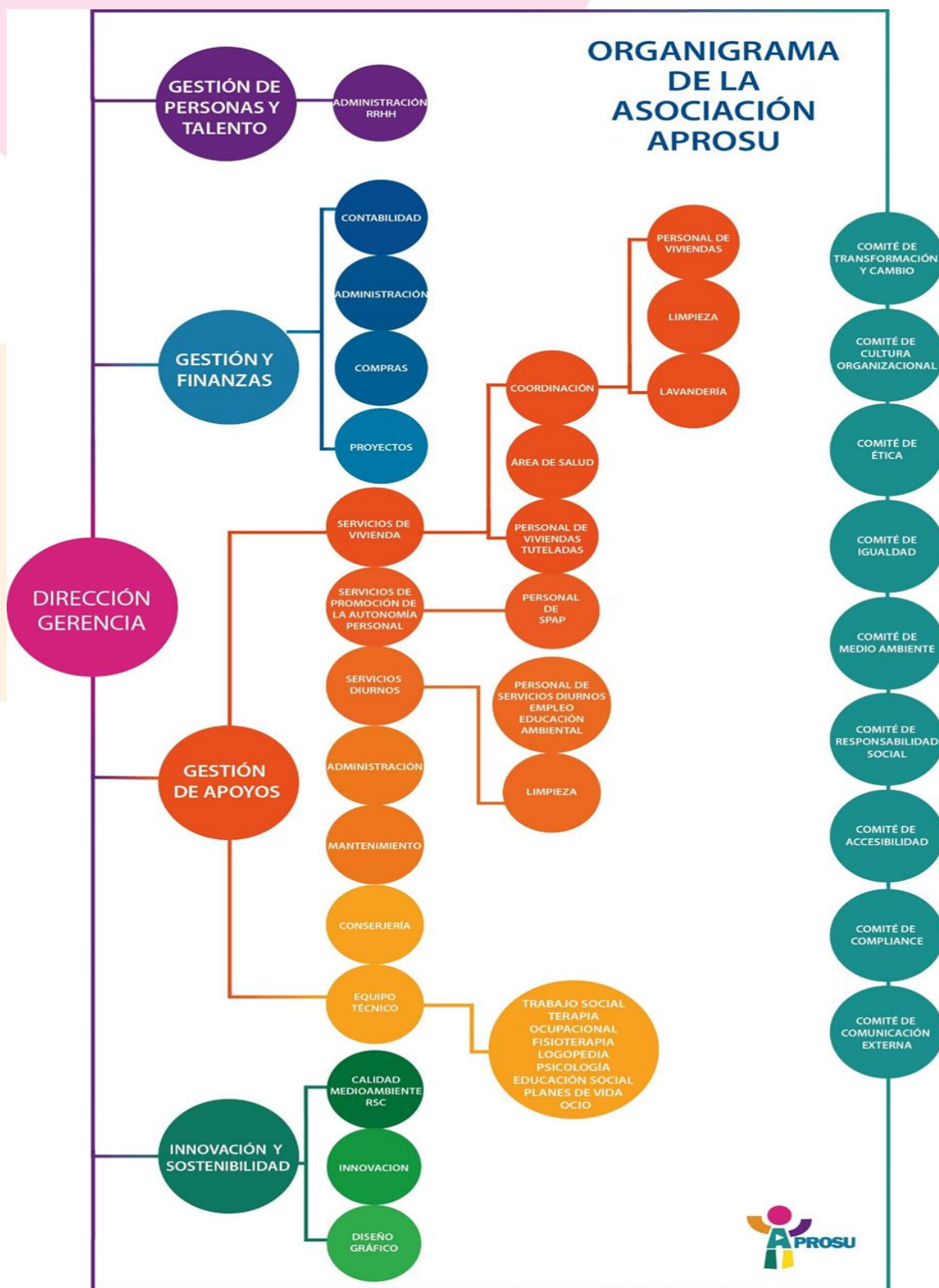
a. Declaramos nuestro **COMPROMISO en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo**, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

b. **En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad** de la organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, **asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta**, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

c. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, **se informará de todas las decisiones** que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

d. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del **fomento de medidas de igualdad** o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en dichas organizaciones y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

e. Para llevar a cabo este propósito se **contará con los trabajadores y trabajadoras, en todo el proceso** de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Al no disponer de representante legal de las personas trabajadoras, desde la Asociación se ha invitado a participar en la negociación del Plan de igualdad a los dos sindicatos más representativos del sector: Comisiones Obreras Canarias (CCOO) y Unión General de trabajadores y trabajadoras (UGT). Para la elaboración de este Plan ha sido necesario constituir la Comisión negociadora hasta en tres ocasiones, con motivo de cambio de representación por parte de UGT Canarias. Tras la última invitación enviada a UGT para participar en esta Comisión negociadora, deciden no participar por lo que se inicia la negociación nuevamente con Comisiones Obreras.

La Comisión Negociadora para elaboración del diagnóstico y el Plan de Igualdad fue constituida con fecha 30/01/2024 por las siguientes personas:

En representación de la Asociación:

- Esther Yraya Rodríguez Castellano con DNI: ***0940*, directora de recursos humanos (área de personas y talento)

En representación de la plantilla:

- Carmen Suárez Suárez con DNI: ***0326*, representante de Comisiones Obreras de Canarias (FE-CC.OO)

Asimismo, para la elaboración del plan se ha contado con la colaboración, aunque sin derecho a voto, de las siguientes personas:

- Paula Liberal, técnica del Gabinete de igualdad de CCOO hasta 27/02/2024
- Aaron Montelongo, técnico del Gabinete de igualdad a partir de 27/05/2024
- Jonathan Marrero Pérez, profesional de la Asociación APROSU

La negociación del Plan de igualdad se ha realizado entre enero y julio de 2024.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de igualdad aplica a todas las personas trabajadoras de la Asociación APROSU.

El ámbito territorial es la provincia de Las Palmas.

Los centros de trabajo de la Asociación son los siguientes:

- Residencia, Centro Ocupacional y Centro de Día Cristo de la Salud, calle Málaga nº1
- Hogar Funcional Domingo Suárez Valido, calle Perojo nº37
- Hogar funcional 1, avda. Pintor Felo Monzón nº27, portal 7
- Hogar funcional 2, avda. Pintor Felo Monzón nº29A, portal 4
- Hogar funcional 3, avda. Pintor Felo Monzón nº32, portal 4
- Vivienda tutelada, avda. Pintor Felo Monzón nº29B, portal 5
- Centro ocupacional, calle Reyes Católicos 79

La vigencia del plan de igualdad será de 4 años, con fecha de entrada en vigor en 2024 y fecha de finalización en diciembre 2027.



Dicho plan se mantendrá vigente hasta que se renueve o acuerde el siguiente que entrará en vigor en enero de 2028. Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

Se aporta informe del diagnóstico.

La Asociación APROSU con el objeto de elaborar y negociar su Plan de Igualdad 2024-2027, ha realizado un diagnóstico pormenorizado y desde la perspectiva de género de la situación real de la Asociación.

Este diagnóstico se realizó entre los meses de febrero y junio de 2024, y fue aprobado por la Comisión negociadora el 09/07/2024.

Para el diagnóstico se han utilizado los cuestionarios recogidos en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, elaborados por el Ministerio de Igualdad (Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres). Los cuestionarios realizados han sido:

1. Cuestionario de los aspectos cuantitativos/cualitativos de la Entidad, que fue cumplimentado por el área de personas y talento, en febrero de 2024.

La muestra de la que se recogió datos de aspectos cuantitativos/ cualitativos corresponde a la plantilla del ejercicio 2023, incluyendo a las personas contratadas entre enero y diciembre, independientemente de la duración y tipo de contrato.

El total de personas trabajadoras durante el periodo de referencia asciende a 212 personas, siendo el 87,74% mujeres (186) frente a 12,25% hombres (26). De esta muestra se concluye que se trata de una empresa feminizada (más del 60% de mujeres).

2. Cuestionario para la Dirección. Recogida de datos el 26/06/2023. Dirigido a personas que ocupan puesto de Dirección (Dirección General, Dirección del área de personas y talento y Dirección Finanzas). Participan 3 personas (el 100%).

3. Cuestionario para las personas trabajadoras, que fue enviado a todas las personas trabajadoras de la Asociación entre el 21/06/2023 y el 30/06/2023. Los datos han sido recabados a través de un cuestionario en Microsoft forms enviado a toda la plantilla. Al realizar el cuestionario, la plantilla asciende a 126 personas. Participaron en el cuestionario 56 personas (48 mujeres y 8 hombres), siendo el porcentaje de participación 44,44%.

En la elaboración y recogida de datos para el diagnóstico ha participado el área de personas y talento y el Comité de igualdad.

La elaboración se realizó internamente, no participaron consultoras o expertos externos en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y las condiciones de trabajo.

A continuación, se detallan las conclusiones del informe de diagnóstico según las diferentes áreas analizadas:

Área	Situación de APROSU
Distribución de la plantilla	El total de personas trabajadoras durante el periodo de referencia asciende a 212 personas, siendo el 87,74% mujeres (186) frente a 12,26% hombres (26). De esta muestra se concluye que se trata de una empresa feminizada (más del 60% de mujeres). El número de mujeres contratadas es significativamente mayor al de hombres, este desequilibrio se debe a que el sector y tipo de labor que se realiza en APROSU es más demandado por mujeres que por hombres. La mayor parte de las mujeres contratadas son menores de 30 años (55,37%). El 6,45% de las mujeres contratadas son mayores de 50 años. Con respecto a los hombres, podemos observar una relación similar entre hombres menores de 30 años (42,31%) y hombres entre 31 y 40 años (38,46%). Únicamente hay contratado 1 hombre mayor de 50 años
Selección y Contratación	Entre las mujeres la mayor proporción es personal de nueva contratación, con antigüedad en la empresa menor de 6 meses (el 33,33%). Seguidas del 18,28% de mujeres que tienen una antigüedad mayor a 10 años; El 17,20% que tienen una antigüedad de entre 1 y 3 años; El 12,91% que tienen entre 6 meses y un año; el 10,75% que llevan de 6 a 10 años y el 7,53% con una antigüedad de 3 a 5 años. Entre los hombres, podemos observar que al igual que en el caso de las mujeres, la mayor proporción es personal con antigüedad de entre 1 a 3 años (el 26,92%). Seguido del 23,08% que llevan menos de 6 meses en la Asociación; seguido en la misma proporción de hombres con una antigüedad de 6 meses y 1 año y de 3 a 5 años (15,38%); El 7,70% tienen una antigüedad superior a 10 años. En los últimos años, se puede observar que ha aumentado levemente la contratación de hombres y la contratación de mujeres se ha mantenido estable. Esto muestra, la apuesta de la Asociación por la nueva contratación (creación de puestos) y por la estabilidad en el empleo tanto de mujeres como de hombres
Clasificación profesional	El puesto de mayor ocupación es el puesto de CUIDADOR/CUIDADORA, con 111 personas en total (97 mujeres y 14 hombres). El 52,15% de las mujeres y el 53,15% de hombres de la Asociación ocupan el puesto de cuidadora/cuidador. Podemos observar: 25 puestos ocupados exclusivamente por mujeres. Destaca el puesto de servicio doméstico, en el que hubo contratadas 14 mujeres y ningún hombre.

	• 3 puestos ocupados exclusivamente por hombres: 2 técnicos de mantenimiento, 1 técnico de diseño y 1 técnico de calidad y medioambiente. • 6 puestos ocupados por mujeres y hombres. • Los puestos de responsabilidad, Dirección y coordinación son ocupados por mujeres
Promoción	En 2023 tuvo lugar 12 promociones internas. Las personas promocionadas se seleccionaron según sus méritos y capacidades, demostradas por su experiencia en la Asociación. En el canal de comunicación interna se publican las vacantes a las que se puede promocionar y los requisitos para acceder. Asimismo, se comunican las personas que finalmente promocionan. En 2023 se implanta la evaluación del desempeño en todos los niveles y puestos de la Asociación, garantizando mayor transparencia y criterios objetivos a la hora de promocionar
Política Retributiva	La política retributiva de APROSU garantiza el mismo salario para trabajos de igual valor, sin discriminación por razón de sexo ni por cualquier otra circunstancia personal. El registro salarial del periodo 2023 se ha realizado según la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad, conforme al Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El salario de las personas trabajadoras está estipulado según tablas salariales del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y lo compone: 1. Salario base, en función de la escala (todas las personas de una misma escala perciben el mismo salario base) 2. Complementos de Convenio: - Complemento personal fijo - Complemento de desarrollo y capacitación profesional - Complemento de dirección - Complemento de coordinación - Horas nocturnas - Horas festivas - Complemento CC15 3. Complemento por negociación: - Complemento por producción - Complemento de dirección Se identifican 5 escalas, diferenciadas en función del nivel de estudios, correspondiéndoles el mismo salario base a todos los puestos de una misma escala. Escala 1: Titulados/as nivel 3: Licenciatura o grado+ máster Escala 2: Titulados/as nivel 2: Diplomatura o Grado Escala 3: Titulados/a nivel 1: Ciclo grado superior

	Escala 4: Técnicos/a Escala 5: Técnicos/as auxiliares Tras realizar el registro retributivo de la totalidad de la plantilla se obtiene una Brecha salarial de 22%. Se observa que, al equiparar los importes (importes ajustados al 100% de jornada y del periodo), la brecha salarial corresponde a un -5%. De lo que se concluye que las diferencias en la retribución entre mujeres y hombres no se producen por razón de sexo, sino que corresponde a que la gran mayoría de la plantilla está constituida por mujeres y además de ocupar los puestos a jornada completa e indefinido, también ocupan en mayor proporción puestos a jornada parcial y temporales (interinidad...). En ningún caso las diferencias se producen por razón de sexo. Consultar herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad, conforme al Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en Consultar el Informe de auditoría retributiva. Esta auditoría retributiva tendrá una vigencia de 2 años.
Conciliación	La Asociación dispone de una política de conciliación y tiene implantado un sistema de gestión de la conciliación, según el modelo EFR (empresa familiarmente responsable). La Asociación está certificada en este modelo desde 2020, aumentando del nivel C+ al B en 2022 pasando a ser reconocida como entidad proactiva en materia de conciliación. En febrero de 2024 se sube de nivel, alcanzando el nivel B+. Se ha definido un catálogo con las medidas de conciliación disponibles para todas las personas trabajadoras en función del puesto y de las condiciones de trabajo. No existen distinciones basada en el sexo, por lo que acceden a las medidas tanto mujeres como hombres, según el puesto que ocupan. El Catálogo recoge un total de 53 medidas que favorecen la conciliación personal, familiar y laboral (34 medidas de conciliación EFR y 19 medidas establecidas en nuestro Convenio Colectivo o en legislación vigente)
Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	La Asociación dispone desde 2021 de un protocolo para la prevención y actuación de acoso sexual y por razón de sexo, en el que se detalla los canales para presentar denuncia, y a quien comunicar. Hasta el momento actual, no se ha recibido denuncia por acoso sexual o por razón de sexo. Todo el personal tiene acceso a este protocolo. En julio de 2022 se actualiza este protocolo de actuación, incorporando el acoso por orientación sexual, por identidad o expresión de género. Y en marzo de 2024 se adapta este protocolo al modelo elaborado por el Ministerio de igualdad: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Salud laboral desde perspectiva de género	La Asociación dispone de un proceso de seguridad y salud laboral, que contempla la protección de la mujer embarazada o lactante, la gestión de accidentes laborales, la prevención del acoso moral, sexual o por razón de sexo. Se realiza anualmente revisión de los riesgos del centro de trabajo y de los asociados al puesto, se ofrece formación anual en materia de prevención incluyendo riesgos psicosociales. Se ha realizado estudio de riesgos psicosociales de los puestos, incorporando medidas para la desconexión digital (medidas específicas para el control de móvil de urgencias 24/7, entre otras) al estar los puestos de responsabilidad ocupados por mujeres.
Violencia de género	En el catálogo de medidas de conciliación se han incluido una medida de conciliación dirigida a mujeres víctimas de violencia de género.
Personas Trans en el ámbito laboral	Hasta ahora no se dispone de medidas específicas en esta área.
Formación y sensibilización	Todas las personas trabajadoras tienen acceso a la formación, en ningún caso se discrimina ni se ofrece formación favoreciendo a un sexo frente al otro ni por cualquier otra circunstancia personal. La formación se realiza dentro de la jornada laboral, para facilitar el acceso se organizan, en la medida de lo posible varios turnos. A las personas que realicen formación fuera de su jornada laboral por motivo de su horario de trabajo, se les compensa esas horas por tiempo de descanso que puede compensar en los 4 meses siguientes.
Comunicación, imagen y lenguaje no sexista	Toda la documentación generada en la Asociación está en lenguaje inclusivo. Se ha elaborado una Guía de lenguaje inclusivo, disponible para todas las personas trabajadoras a través de nuestro canal de información pública corporativa. El Comité de comunicación externa, vigila y promueve que las publicaciones en redes sociales, cartelería o material de difusión que se genera se realice haciendo uso de lenguaje inclusivo y rechazando cualquier imagen o contenido sexista. Las ofertas de selección se publican con lenguaje inclusivo.
Infrarrepresentación femenina	Tal y como se ha podido comprobar se trata de una empresa feminizada.
Reconocimiento Distintivo de Igualdad	No se han realizado actuaciones en esta área



A nivel general, los resultados muestran que en la Asociación no existe discriminación en ninguna de las áreas entre mujeres y hombres, además, no solo se favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino que se facilita la contratación y promoción de mujeres en la organización, ocupando mujeres, el 100% de los puestos de liderazgo y responsabilidad.

Con el análisis de la antigüedad de las personas trabajadoras hemos podido comprobar que esta visión no es algo reciente, sino que desde siempre se ha contado con mujeres en la plantilla, con representación en todas las escalas de la clasificación profesional y que ocupan puestos de dirección o responsabilidad.

Tras el análisis realizado, se detecta la necesidad de establecer medidas para alcanzar la paridad en la plantilla, favoreciendo la presencia de ambos sexos en todas las escalas de la organización; además, se requiere afianzar los criterios claros y objetivos que justifiquen el acceso a la promoción a través del desempeño; y favorecer la diversidad, apostando por la incorporación de colectivos vulnerables o con menor representación en la Asociación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1 OBJETIVOS GENERALES:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, retribución, salud laboral, prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Contribuir a la promoción de entornos de trabajo saludables, que favorezcan la conciliación, la diversidad, así como la erradicación de cualquier tipo de acoso y de violencia de género.
3. Promover acciones de sensibilización y formación para contribuir a la promoción de igualdad de oportunidades y a la no discriminación e inclusión de mujeres en situación vulnerable.
4. Ser reconocida por el desarrollo de prácticas excelentes en la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, retribución, salud laboral, prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.**
 - 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación
 - 1.2. Alcanzar una presencia equilibrada en toda la estructura de la organización.
 - 1.3. Garantizar la igualdad de oportunidades y transparencia en los procesos de promoción interna y gestión del talento
 - 1.4. Garantizar la transparencia retributiva en puestos de igual valor, sin discriminación por razón de sexo
- 2. Contribuir a la promoción de entornos de trabajo saludables, que favorezcan la conciliación, la diversidad, así como la erradicación cualquier tipo de acoso y el establecimiento de medidas para víctima de violencia de género.**
 - 2.1. Mejorar el sistema de gestión de la conciliación de la vida personal familiar y laboral
 - 2.2. Prevenir comportamientos de acoso sexual, por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
 - 2.3. Implementar acciones que favorezcan el bienestar en el trabajo, desde una perspectiva de género
 - 2.4. Establecer medidas específicas para víctimas de violencia de género
 - 2.5. Establecer medidas específicas para personas trans
- 3. Promover acciones de sensibilización y formación para contribuir a la promoción de igualdad de oportunidades, a la no discriminación e inclusión de mujeres en situación vulnerable.**
 - 3.1. Formar y sensibilizar en materia de igualdad
 - 3.2. Hacer uso de imágenes y lenguaje no sexista en todas las actuaciones y publicaciones de la Asociación
 - 3.3. Promover la paridad y el equilibrio entre mujeres y hombres en todos los puestos.
- 4. Ser reconocida por el desarrollo de prácticas excelentes en la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores**
 - 4.1. Obtener reconocimiento de excelencia por la implantación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, se detallan las medidas para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución:

Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Objetivo específico	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Medida 1.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Conseguir que el 3% de la contratación anual sea de mujeres en situación vulnerable para la contratación (mujeres con diversidad funcional, mujeres trans, víctima de violencia de género, mayores de 45 años)	Se realizarán acciones concretas, por ejemplo, alianza con Asociaciones que luchen por la defensa de estos colectivos, para el acceso a candidatas en alguna de estas situaciones.	A partir de 2024 Se mide en diciembre de cada año	Dirección de recursos humanos	Recursos humanos Teléfono Medios informáticos con acceso a internet Bolsas de empleo para búsqueda de personas en situación vulnerable Redes sociales	% anual de mujeres contratadas que están en situación vulnerables para la contratación

Área de actuación	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
Objetivo específico	ALCANZAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA EN TODA LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN				
Medida 2.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar revisión y actualización bienal de la valoración de los puestos de trabajo según los criterios establecidos en RD 902/2020 mediante la herramienta elaborada por el Ministerio de Igualdad	Se realizará revisión de la valoración de todos los puestos de trabajo utilizando la herramienta elaborada por el Ministerio de igualdad para la valoración de los puestos de trabajo, tanto actuales como los de nueva creación	Bienal: mayo 2026	Área de personas y talento	Humanos Listado personal Medios informáticos Informes de asesoría laboral Herramienta del ministerio de igualdad para valoración de puestos de trabajo	Realizada: Si o no

Área de actuación	PROMOCIÓN				
Objetivo específico	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA Y GESTIÓN DEL TALENTO				
Medida 3.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difundir el modelo para garantizar que la promoción se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla (evaluación del desempeño).	Difundir y hacer público el proceso de promoción con los criterios a tener en cuenta para el acceso a cada vacante a cubrir por promoción.	A partir de 2024	Dirección de recursos humanos	Medios informáticos Canales de comunicación interna	Realizado: Si o no

Medida 3.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Publicar las vacantes para promoción o mejora de condiciones que se produzcan y sus requisitos por los medios de comunicación habituales de la Asociación, para que todas las personas trabajadoras de la Asociación puedan acceder a esta información y presentar su candidatura en caso de tener interés en el puesto	Se comunicará a través de los canales de comunicación interna disponibles (canal de comunicados internos) las vacantes disponibles para promoción interna o mejora de condiciones laborales. Especificando requisitos necesarios para la promoción y criterios a valorar	Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad. Cada vez que surja un puesto de promoción o mejora de condiciones laborales.	Dirección de personas y talento	Canales de comunicación interna Medios informáticos Listado de personal Resiplus	% de vacantes publicadas frente a las promociones realizadas
Medida 3.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Publicar las promociones, desagregadas por sexo, que se realizan y los requisitos por los medios de comunicación habituales de la Asociación, para que todas las personas trabajadoras de la Asociación puedan acceder a esta información	A finalizar el año se comunicará a toda la plantilla a través de los canales de comunicación interna las promociones que se han producida en la Asociación, desagregadas por sexo	En enero de cada año se publicará esta información referente al año anterior	Dirección de recursos humanos	Canales de comunicación interna Medios informáticos	Realizado: Si o no

Área de actuación POLÍTICA RETRIBUTIVA					
Objetivo específico GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA EN PUESTOS DE IGUAL VALOR, SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO					
Medida 4.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Reducir un 15% la brecha salarial en el próximo ejercicio	Con el cierre de cada año natural, realizar registro de retribuciones de todo el personal, utilizando la herramienta elaborada por el Ministerio de igualdad y siguiendo criterios del Real Decreto 902/2020 y normativa actualizada al respecto	En el primer trimestre de cada año, se realizará el registro de retribución del año anterior	Área de personas talento	Asesoría laboral y Herramienta registro retributivo RRHH Medios informáticos	% de brecha salarial
Medida 4.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar auditoria retributiva a los 2 años del Plan	Se realiza la auditoria retributiva en 2024 correspondiente a datos de la plantilla de 2023 y la próxima auditoria se realizará en 2026 Durante la vigencia del plan se establecen acciones a realizar para eliminar diferencias detectadas.	Primer trimestre de 2026	Área de personas talento	Herramienta registro retributivo Informe auditoria retributiva RRHH Medios informáticos	Realizado: Si o no
Medida 4.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar descripción de complementos salariales y extrasalariales y dar difusión	Elaborar documento que recojo complementos salariales y difundirlo	Octubre de 2024	Dirección de recursos humanos	RRHH Medios informáticos	Realizado: Si o no

Área de actuación		CONCILIACIÓN			
Objetivo específico		MEJORAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL			
Medida 5.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Aumentar el nivel en el sistema de gestión de conciliación implantado según el modelo efr Nivel A)	En la auditoria del sistema de gestión efr realizado en febrero 2024 se obtuvo el nivel B+, se realizarán las acciones necesarias para que en la próxima auditoría (febrero 2026) se aumente de nivel A	Febrero 2026	Responsable Efr	Norma 1000-2 edición vigente del modelo efr Dirección efr Responsable efr Líderes de equipos Medios informático Recursos materiales	puntuación obtenida en la auditoría externa realizada por empresa certificadora
Medida 5.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Incorporar o mejorar al menos 2 medidas al año del catálogo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	En el tercer trimestre de cada año se enviará a todas las personas trabajadoras encuesta forms para participar en la encuesta de conciliación. Con la información obtenida en esta encuesta, la dirección y responsable efr valorará aquellas nuevas propuestas que puedan incorporarse.	Diciembre 2024 Diciembre 2025 Diciembre 2026 Diciembre 2027	Dirección efr y responsable efr	Encuesta de conciliación anual (forms) Dirección efr Responsable efr Medios informáticos	nº de medidas de conciliación incorporadas

Medida 5.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difundir las nuevas medidas de conciliación al 100% de la plantilla	Las nuevas medidas incorporadas serán difundidas a través de laycos. Asimismo, con cada nueva incorporación de personas trabajadoras se hará difusión de las medidas disponible en el catálogo de conciliación. El catálogo con las medidas está disponible para todas las personas a través de información corporativa pública	Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad. Cada vez que surja se incorpore un/una nuevo/nueva profesional	Responsable efr	Canales de comunicación interna Responsable efr Medios informáticos	% de la plantilla a la que se ha difundido la medidas de conciliación
Medida 5.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Recabar información estadística, desagregada por sexo, de uso de las medidas de conciliación	Al finalizar cada año se registrará el porcentaje de mujeres y de hombres que hacen uso de medidas de conciliación para asegurar que personas de ambos sexos acceden por igual a las medidas y en caso de observar diferencias, identificarlas y establecer acciones correctivas en las que proceda.	Diciembre 2024 Diciembre 2025 Diciembre 2026 Diciembre 2027	Responsable efr	Responsable efr Medios informáticos Gestión horaria Encuesta de conciliación	% de mujeres que hacen uso de medidas de conciliación frente al % total de mujeres % de hombres que hacen uso de medidas de conciliación frente al % total de hombres

Área de actuación					
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL					
Objetivo específico					
PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL					
Medida 6.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difundir al 100% de la plantilla el protocolo para la prevención y actuación ante acoso sexual, por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	Se realizará difusión del protocolo para la prevención y actuación del acoso a toda la plantilla a través de Laycos Se enviará a todas las personas de nueva incorporación Se realizarán charlas informativas destinadas dar a conocer las pautas para la prevención y actuación ante el acoso	Julio de 2024 se envía a través de laycos En septiembre de cada año se realiza difusión presencial	Comisión instructora que aborda las denuncias de acoso de personas y talento Técnica de desarrollo de profesionales	Medios informáticos Presentación del protocolo Humanos Portátil Televisor...	% de personas a las que se le ha difundido el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
Medida 6.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
incluir en la formación de acogida de personas de nueva incorporación sensibilización y protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual,	Dar a conocer el protocolo de actuación ante situaciones de acoso a todas las personas de nueva incorporación, incluyendo al voluntariado y alumnado en prácticas.	Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad.	Área de personas y talento	Medios informáticos Presentación power point con formación de acogida	% de personas que reciben la formación de protocolo de acoso frente al % de personas de nueva incorporación

por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	Esta formación se realiza en el momento de la incorporación de la persona Asimismo, se hace entrega del protocolo a través de laycos y se informa del acceso a través del sitio información corporativa publica	Cada vez que surja se incorpore un/una nuevo/nueva profesional		Protocolo de actuación ante situaciones de acoso	
Medida 6.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Revisar el protocolo como mínimo 1 vez al año	Como mínimo hacer revisión del protocolo actualizándolo a la normativa vigente e introduciendo las mejoras y adaptaciones necesarias. Debe quedar registradas todas las actualizaciones en el historial de versiones del protocolo	mayo de cada año, coincidiendo con la revisión periódica del proceso de acoso	Comisión instructora que aborda las denuncias de acoso	Comisión instructora que aborda las denuncias de acoso Medios informáticos	Realizado: Si o no

Área de actuación		SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO			
Objetivo específico		IMPLEMENTAR ACCIONES QUE FAVOREZCAN EL BIENESTAR EN EL TRABAJO, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO			
Medida 7.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar al menos 1 acción al año para la promoción de hábitos saludables desde perspectiva de género	El comité de igualdad buscará información y recursos que ofrezcan charlas para la promoción de hábitos saludables y/o establecerán como mínimo 1 vez al año una actividad dirigida a promover estos hábitos (ejercicio físico, alimentación, eliminación de conductas o hábitos nocivos, meditación, relajación.). Puede ser realizada por profesionales de la propia entidad, voluntariado...	Mayo, junio, julio de cada año durante la vigencia del plan	Comité de igualdad	Medios informáticos Sala para la formación/ instalaciones de la Asociación Docente de acción formativa Material fungible	nº de acciones de promoción de hábitos realizadas
					% de personas que realizan la acción
Medida 7.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Sensibilizar sobre la política de desconexión digital	1 vez al año, como mínimo hacer revisión de la política actualizándolo a la normativa vigente e introduciendo las mejoras y adaptaciones necesarias. Sensibilizar principalmente a Dirección y mandos intermedios Difundir y sensibilizar a través de acciones la política de desconexión	Tercer trimestre de cada año (octubre-noviembre-diciembre)	Dirección de personas y talento	Medios informáticos	nº de acciones de sensibilización realizadas

	digital definida por la Asociación (charlas formativas, difusión de la política, cartelería, ficha de riesgos de PRL...)				
Medida 7.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Incluir en el cuestionario de medidas de conciliación una pregunta específica para consulta a personas trabajadoras sobre medidas relacionadas con mujeres embarazadas o lactantes	Identificar una medida de conciliación destinada a mujeres embarazadas o lactantes e incluirlas en el catálogo de conciliación de la Asociación. Puede ser identificada a través de la encuesta de conciliación, entrevista a mujeres embarazadas o lactantes de la plantilla	Diciembre de 2024	Dirección efr Responsable efr	Encuesta de conciliación anual (forms) Dirección efr Responsable efr Medios informáticos	nº de medidas incorporadas en el catálogo de conciliación destinada a embarazadas/ lactantes

Área de actuación		VIOLENCIA DE GÉNERO			
Objetivo específico		ESTABLECER MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO			
Medida 8.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Elaborar un documento con los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y difundirlo entre toda la plantilla	Búsqueda de información y de recursos para la elaboración del documento, haciendo uso de material y herramientas elaboradas por el Ministerio de igualdad.	Enero 2025	Comité de igualdad	Medios informáticos Comité de igualdad	Realizado: Si o no
Medida 8.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Formar a la dirección y mandos intermedios sobre los derechos de las mujeres VVG	Búsqueda y realización de formación específica son VVG	Febrero a abril de 2025	Comité de igualdad	Medios informáticos Material y herramientas del Ministerio de igualdad Centros de formación	% de personas que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios formadas

Medida 8.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
La Asociación incluye como medida para las mujeres víctima de violencia de género un permiso retribuido por el tiempo necesario y sin recuperación del tiempo invertido para la gestión de trámites derivados de su situación (denuncias, gestiones...incluyendo la asistencia a recursos de apoyo específicos	Medida incluida en el catálogo de medidas de conciliación de la Asociación. Para dar fe de la situación y acreditar a una mujer como víctima de violencia de género deberá aportar cualquier documento acreditativo como la denuncia, informe policial...	A partir de 2024	Dirección efr Responsable efr	Medios informáticos Recursos orientados a la atención de víctimas de violencia de género Catálogo de medidas de conciliación Portal horario para registrar el uso del permiso	nº de medidas de conciliación para víctimas de violencia de género incorporadas
Medida 8.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Aumentar en 2 días los permisos retribuidos para las mujeres VVG que estén debidamente acreditadas y como consecuencia de ser VVG necesiten realizar un cambio de domicilio	Aumentar permiso para cambio de domicilio Requisito tener acreditación de ser VVG (sentencia)	A partir de 2024	Dirección de recursos humanos	Medios informáticos Catálogo de medidas de conciliación	nº de permisos por cambio de domicilio de VVG

Área de actuación	PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO LABORAL				
Objetivo específico	ESTABLECER MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS TRANS				
Medida 9.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Las personas trans deben tratarse según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la Asociación se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.	Se modifica toda la documentación interna a excepción de aquella que legalmente no se pueda (contratos, nóminas)	A partir de 2024	Área de personas y talento	Humanos Medios informáticos	Realizado: Si o no
Medida 9.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
La Asociación proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo con la identidad de género de la persona trans. (se haya modificado o no el DNI)	Actualmente se hace uso de uniforme unisex. La Asociación se compromete a mantener este criterio en caso de propuestas para el cambio de ropa de trabajo, garantizando que la ropa este en todo momento de acuerdo con la identidad de género de la persona	A partir de 2024	Dirección de recursos humanos	Humanos	Realizado: Si o no

Medida 9.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener periodos de Incapacidad Temporal, que deberían ser excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral (a negociar en convenio o protocolo).	No se tendrá en cuenta como motivo de despido objetivo el absentismo por asistencia a consultas médicas y/o periodos de IT	A partir de 2024	Área de personas y talento	Humanos	Realizado: Si o no
Medida 9.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al área de personas y talento, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose la Asociación en caso necesario a facilitar el cambio de horario y adaptación.	Valorar y adaptar el puesto en caso necesario.	A partir de 2024	Dirección de recursos humanos	Humanos Servicio de Prevención de riesgos laborales	Realizado: Si o no
Medida 9.5	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento

La Asociación realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación de personas trans al resto de su plantilla incluyéndola en sus planes de formación.	Sensibilizar y formar a la plantilla para fomentar la tolerancia y respeto a personas trans	Último trimestre de cada año	Comité de igualdad	Humanos Medios informáticos Internet-recursos material y	Nº de acciones formativas realizadas % de la plantilla formada
Medida 9.6	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Instaurar un protocolo de actuación para las personas TRANS en el ámbito laboral cuando comienzan el proceso de transición.	Elaborar el protocolo y difundir a la plantilla	Marzo- abril 2025	Comité de igualdad	Humanos Materiales Medios informáticos Canales para difusión	Realizado: Si o no

Área de actuación		SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN			
Objetivo específico		FORMAR Y SENSIBILIZAR EN MATERIA DE IGUALDAD			
Medida 10.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difusión del plan de igualdad de la Asociación al 100% de la plantilla	Se realizará difusión del plan en septiembre de 2024 a toda la plantilla y se difunde a las personas de nueva incorporación en el momento de su incorporación. Se hace difusión del Plan a través de Laycos	En septiembre de 2024 y de manera permanente durante la vigencia del plan a todas las personas de nueva incorporación	Comité de igualdad y Dirección de recursos humanos	Medios informáticos Sala de reuniones Canales de comunicación interna: laycos, correo...	% de personas a las que se les ha difundido el plan de igualdad
Medida 10.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar como mínimo 2 acciones al año de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Día de la mujer y día contra la violencia de género, día del orgullo, etc...)	Realizar acciones de sensibilización coincidiendo con el día de la mujer, día del orgullo, violencia de género...) y dar difusión a través de redes sociales	Como mínimo en marzo y noviembre de cada año coincidiendo con el día de la mujer y el día de la violencia de género	Comité de igualdad	Profesionales de la Asociación Personas beneficiarias Comité de comunicación externa	nº de acciones de sensibilización realizadas
Medida 10.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento

Participar en actividades externas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y a favor del colectivo LGTBI y en contra de la discriminación o violencia hacia las mujeres	Búsqueda activa de alianzas con Asociaciones, servicios, gabinetes de igualdad... que presten apoyo a colectivos LGTBI, víctimas de violencia de género,... para participar en actividades que repercutan positivamente en los mismos (visibilidad, manifestaciones, voluntariado de responsabilidad social...)	Marzo, junio y noviembre de 2024, 2025, 2026 y 2027	Comité de igualdad	Redes sociales Medios informáticos	nº de actividades externas en las que se participa
Medida 10.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Formar al 100% de la comisión instructora sobre la prevención y actuación frente a denuncias de acoso (actuación para investigación)	Buscar una acción formativa dirigida a la comisión de seguimiento y evaluación para actuar en caso de denuncias por acoso	Octubre 2024	Dirección de recursos humanos y comisión instructora (búsqueda de formación)	Medios informáticos Centros de formación Protocolo de actuación	% de personas de la comisión instructora que reciben formación sobre la prevención y actuación ante denuncias de acoso sexual o por razón de sexo
Medida 10.5	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Conseguir un 90% en la encuesta de percepción anual de la plantilla sobre la igualdad/diversidad en la Asociación	En la encuesta de percepción general de personas trabajadoras, continuar preguntando sobre la opinión de la plantilla con la política de igualdad y acciones que realiza la Asociación en materia de igualdad	Diciembre 2022 Diciembre 2023 Diciembre 2024 Diciembre 2025	Responsable de recursos humanos	Plan de formación interna Medios informáticos Empresas y/o academias de formación y/o personas expertas en protocolos de acoso	% de percepción de las personas en relación con igualdad/ diversidad

Medida 10.6	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Incluir una pregunta en la encuesta de detección de necesidades formativas para preguntar a la plantilla que tipo de formación le gustaría realizar en igualdad	Incluir pregunta para adaptar la formación a las necesidades de la plantilla	Diciembre de cada año	Dirección de recursos humanos	Humanos Encuesta forms Medios informáticos Canales de comunicación para compartir encuesta	Realizado: Si o no
Medida 10.7	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar formación a las personas que seleccionan personal sobre igualdad.	Formar en igualdad a las personas que tengan entre sus funciones la selección de personal para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	A partir de 2024	Dirección de recursos humanos	Humanos Centros de formación Medios informáticos	Realizado: Si o no
Medida 10.8	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar formación a la plantilla sobre Corresponsabilidad	Formar en corresponsabilidad a toda la plantilla	Mayo 2025	Dirección de recursos humanos	Humanos Centros de formación Medios informáticos	Realizado: Si o no

Área de actuación		COMUNICACIÓN: IMAGEN Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA			
Objetivo específico		GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN TODAS LAS ACTUACIONES DE LA ASOCIACIÓN			
Medida 11.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Uso de lenguaje o imágenes no sexista en todos documentos generados en la Asociación	Garantizar que toda la documentación generada en la Asociación está redactada en lenguaje inclusivo y que no se utilizan imágenes sexistas. Tener presente y difundir la guía de lenguaje inclusiva para que todas las personas trabajadoras cumplan estos criterios	Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad. Cada vez que se elabore un nuevo documento.	Todo el personal	Guía de lenguaje inclusivo Medios informáticos	nº de quejas recibidas por el uso de lenguaje o imágenes sexista en los documentos generados por la Asociación
Medida 11.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Uso de lenguaje e imágenes no sexista en las publicaciones en redes sociales	Garantizar que en todas las publicaciones generadas por la Asociación se haga uso de lenguaje inclusivo y que no se utilizan imágenes sexistas. Tener presente y difundir la guía de lenguaje inclusiva para que todas las personas trabajadoras cumplan estos criterios	Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad. Cada vez que se realice una publicación en RR.SS	Comité de comunicación externa	Redes sociales Guía de lenguaje inclusivo Comité de comunicación externa	nº de quejas recibidas por el uso de lenguaje o imágenes sexista en las publicaciones en redes sociales
Medida 11.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento

Uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo publicadas	Garantizar que en todas las ofertas de empleo publicadas por la Asociación se haga uso de lenguaje inclusivo y que no se utilicen imágenes sexistas.	Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad. Cada vez que se publique una oferta	Área de personas y talento y comunicación externa	Redes sociales y Medios informáticos	nº de quejas recibidas por el uso de lenguaje sexista en las ofertas de empleo
--	--	---	---	--------------------------------------	--

Medida 11.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difundir la guía de uso de lenguaje inclusivo	Difundir la guía de uso de lenguaje inclusivo a toda la plantilla a través de los canales de comunicación interna (laycos) y/o a través de acciones o charlas formativas	Agosto 2024	Comité de igualdad	Medios informáticos Canales de comunicación interna	% de personas a la que se le difunde la guía de lenguaje inclusivo

Área de actuación		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
Objetivo		PROMOVER LA PARIDAD Y EL EQUILIBRIO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS PUESTOS			
Medida 12.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Priorizar en igualdad de condiciones la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal en aras a la búsqueda de equilibrio en la representación de sexo en las diferentes categorías profesionales	En los procesos de selección se buscarán, en la medida de lo posible, personas candidatas del sexo con menor representación en búsqueda de la paridad	En todos los procesos de selección	Dirección de recursos humanos	Medios informáticos Bolsas de empleo SCE Colegios profesionales	% de personas que han sido contratadas en el año y que pertenecen al sexo infrarrepresentado en el puesto a ocupa (referencia: personas que han sido contratadas en el año y que son de sexo infrarrepresentado en su puesto frente al total de persona contratadas en el año)

Área de actuación		RECONOCIMIENTO DISTINTIVO DE IGUALDAD			
Objetivo específico		OBTENER RECONOCIMIENTO DE EXCELENCIA POR LA IMPLANTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES			
Medida 13.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Búsqueda de información sobre requisitos para la obtención del distintivo de igualdad otorgado por el Ministerio de igualdad	Buscar a través del Ministerio de igualdad, información sobre plazos de convocatoria, documentación a presentar, requisitos, etc	2025	Dirección de recursos humanos	Medios informáticos	Realizado: Si o no
Medida 13.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Presentación a la convocatoria para la obtención del distintivo de igualdad	Presentar la solicitud y documentación necesaria una vez abierto el plazo de convocatoria	2025- 2026	Dirección de recursos humanos	Medios informáticos	Realizado: Si o no

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para garantizar el cumplimiento del plan de igualdad de la Asociación APROSU, se constituye la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad, cuyo funcionamiento iniciará al entrar en vigor el 1 de agosto de 2024.

7.1 Composición de la Comisión de seguimiento:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan, de velar por que se lleven a cabo las medidas acordadas, controlando los plazos y recursos necesarios, así como asignando personas responsables, medición de indicadores y cronograma para su evaluación.

Este seguimiento y evaluación será asumido con el Comité de Igualdad de la Asociación.

La composición de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de Igualdad tendrá forma paritaria y está compuesta por un mínimo de seis y un máximo de ocho personas trabajadoras, preferiblemente con representación de todos los centros de trabajo y/o servicios. Al no disponer de representante legal de personas trabajadoras en esta comisión participará un representante de Comisiones Obreras.

Se incorpora a esta Comisión una persona con discapacidad intelectual vinculada a la Asociación.

Las personas que componen la comisión paritaria son las siguientes:

1. Aroa Medina Ramírez con DNI: ***1189*
2. Coralía Calderín Martín con DNI: ***9366*
3. Jonathan Marrero Pérez con DNI: ***2286*
4. Jorge Hernández Gómez con DNI: ***2014*
5. Sergio Alemán Almeida con DNI: ***0507*
6. Yraya Rodríguez Castellano con DNI: ***0940*
7. Carmen Suárez Suárez con DNI: ***0326*, representante de FE-CC.OO, en representación de personas trabajadoras.

7.2 Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad 2024-2027
- Por renuncia voluntaria de la persona a pertenecer a la Comisión
- Por baja de la empresa,
- Por bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista de una duración mayor a 6 meses.

La Comisión será la encargada de sustituir a esa persona, quedando recogido en acta.

7.3 Funciones:

Son funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

- Conocer y resolver las discrepancias derivadas de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Velar por el cumplimiento y adaptación a normativas vigentes y futuras que afecten al plan de igualdad
- Elaborar un calendario de trabajo y cumplir con el mismo para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Definir una planificación de reuniones de la Comisión que facilite la organización y la participación activa.
- Recoger y custodiar acta de cada reunión de seguimiento y evaluación.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Elaborar un informe bienal de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida según el cronograma de implementación.
- Cubrir vacantes que queden disponibles en la comisión de seguimiento y evaluación, con motivo de baja de alguna persona que integra la comisión.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

7.4 Funcionamiento

El seguimiento se realizará de manera programada y ordinaria, cada 6 meses y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario a propuesta de cualquiera de las personas que integran la comisión. Esto hará del plan un documento vivo y flexible, facilitando su éxito.

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá dos veces al año, de forma semestral.

De cada reunión se elaborará un orden del día y se levantará acta de los acuerdos adoptados, según formato F02.PS06 Acta de reunión recogido en el proceso de PS06 Comunicación interna.

Asimismo, se realiza acta en formato de lectura fácil.

Para este seguimiento se utilizará la herramienta Plan de acción del plan de igualdad, donde se recogerá el cumplimiento del plan en cuanto las actuaciones a desarrollar y plazos previstos de ejecución.

Para este seguimiento se utilizarán los modelos elaborados por el Ministerio de igualdad:

1. Ficha de seguimiento
2. Cuestionario para el seguimiento
3. Informe de seguimiento



8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión de seguimiento y evaluación será responsable de evaluar el plan de igualdad.

El Plan cuenta con 4 objetivos generales, 13 objetivos específicos y 43 medidas. Cada medida tiene identificado su cronograma y sus indicadores de seguimiento.

Se realizará una evaluación intermedia del plan a los dos años del inicio de vigencia del plan y una final. Para esta evaluación se utilizarán los modelos elaborados por el Ministerio de igualdad:

1. Cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento
2. Cuestionario para la dirección
3. Cuestionario para la plantilla
4. Informe de evaluación intermedia/ final

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se elabora calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan en el periodo comprendido entre 2024- 2027.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Comisión de seguimiento y evaluación solventará las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.