



Plan de igualdad

18 Septiembre 2025/18 Septiembre 2029



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA.....	7
3. PLAN DE IGUALDAD.....	8
A. PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	8
B. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	10
C. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.....	12
C.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	12
C.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	12
C.3. FORMACIÓN.....	17
C.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	20
C.5. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	21
C.6. EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	28
C.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	28
C.8. RETRIBUCIONES.	29
C.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ORIENTACIÓN SEXUAL	29
D. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	30
E. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.....	31
F. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE LA MISMA.....	34
F.1. ACCIONES IMPLANTADAS.....	34

F.2.ACCIONES A IMPLANTAR.....	40
F.2.1.ENUMERACIÓN DE LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES.....	40
F.2.2.DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN.....	41
G. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.....	59
G.1.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS O ACCIONES.....	59
G.2.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS.....	61
H. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	69
H.1.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN.....	69
H.2.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS.....	70
I. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	83
I.1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO	
I.2.- SISTEMA DE EVALUACIÓN	
I.3.- REVISIÓN PERIÓDICA	
J. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	89
J.1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	89
J.2. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN.....	90

K. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.....	93
4. ANEXOS.....	95
4.1.- ANEXO I: Auditoría salarial y registro retributivo.....	95
4.2.- ANEXO II: 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 de la Asociación en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual “San José”	109
4.3.- ANEXO III: Ficha de seguimiento.....	138
4.4.- ANEXO IV: Ficha de evaluación.....	139
5. BIBLIOGRAFÍA.....	141

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad es una actualización del elaborado por la Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual “San José”, cuya resolución de registro es la siguiente:

Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL “SAN JOSÉ”;

Expediente: 18/11/0329/2022

Fecha: 07/11/2022

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: RAFAEL CABRERA PEREZ

Código 18100142112020.

4

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL “SAN JOSÉ”, presentado ante esta Delegación Territorial el día 19 de octubre de 2022 a través del Registro Telemático de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE:

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

DELEGADO TERRITORIAL,

JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

Este Plan, como los anteriores, se inspira en un principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres; basado en el hecho de que las personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales como sexo, edad, raza, religión, suponga un obstáculo.

Por todo ello, es necesario el compromiso por parte de la Presidencia y la Gerencia de la Asociación “San José” de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración e implantación del Plan.

2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA

Para nuestra entidad, elaborar este Plan de Igualdad implica cumplir con un marco normativo estatal y, en su caso, autonómico o sectorial. A continuación se detalla la normativa básica y complementaria que debe considerarse, incluyendo la referencia a la legislación LGTBI más reciente, con el fin de integrar las medidas LGTBI en el propio Plan para aportar una visión inclusiva y coherente.

6

La **Constitución española, en sus artículos 9.2 y 14** donde reconoce el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, así como el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad. Entre otros, en su artículo 2.2, altera el artículo 45.2 de esta última, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad.

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre** regula los planes de igualdad y su registro. Define el contenido mínimo obligatorio del plan y establece el procedimiento de negociación, diagnóstico, aprobación y registro en REGCON.

El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva obliga al registro retributivo para todas las empresas, así como a la auditoría retributiva en empresas con plan de igualdad.

El **Estatuto de los Trabajadores (TR aprobado por RDL 2/2015)** obliga a negociar medidas de igualdad en la negociación colectiva.

Y, en cuanto a la **normativa específica sobre diversidad LGTBI, la Ley**

4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI obliga a prevenir y actuar frente a la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, además de establecer el deber para todas las empresas de adoptar medidas para promover la igualdad LGTBI.

3. PLAN DE IGUALDAD

A. PARTES QUE LO CONCIERTAN

La iniciativa de la realización, seguimiento e implantación del Plan de Igualdad surge desde la propia entidad, teniendo siempre en cuenta la normativa que regula los planes de igualdad.

Para llevarlo a cabo se creó un Comité de Igualdad, el cual se ha ido renovando desde su creación, cuyos componentes pertenecen a distintos sectores de la Asociación, siendo una de las premisas principales a la hora de decidir su composición que habría de contarse con, al menos, una representante de las personas usuarias con discapacidad intelectual de nuestros centros.

Algunos de sus miembros se han formado en la materia y tres personas de la plantilla de la entidad son Técnicos en Igualdad y Conciliación. Para ello se ha contado con la subvención de la Asociación en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual “San José” de la formación realizada.

Como muestra de la voluntad de la entidad de apostar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se incluye a continuación el compromiso de la Asociación en este sentido, adoptado finalmente en el año 2018; pero estableciendo la necesidad de hacerlo desde mucho antes.

COMPROMISO

A continuación se transcribe el compromiso hacia la igualdad adquirido por la Asociación en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual “San José” ya desde el año 2018 y firmado por su Presidente, D. Rafael Cabrera, en nombre de la Junta Directiva de la mencionada asociación.

La Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual “San José”, declara su 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 entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política y en todos los niveles, 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.

Para llevar a cabo este compromiso se ha estimado conveniente analizarnos y observar si existen deficiencias o malas prácticas, con el objeto de que a través de un plan de igualdad se protocolicen las áreas de intervención y se desarrollen y ejecuten de manera automática.

Los ámbitos en los que la Asociación va a desarrollar este compromiso abarcan desde el acceso al empleo, la selección, la promoción y la formación, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo y empleo, la política salarial, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. De esta forma, 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 de otro sexo”.

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 de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, 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 la Asociación “San José” y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con un Equipo de trabajo y un Comité de Igualdad, constituidos por trabajadores/as y la representación legal de los mismos/as, para el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

B. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

ÁMBITO PERSONAL:

Según lo establecido en el artículo 10.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre sobre la extensión de los planes de igualdad: “Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en caso de grupo de empresas”.

10

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual “San José”, cualquiera que sea su centro de trabajo, ubicación territorial, modalidad de contratación, tipo de jornada o categoría profesional.

Quedan incluidas expresamente:

- El personal contratado de forma indefinida, temporal o a tiempo parcial.
- El personal en situación de excedencia, incapacidad temporal o cualquier otra situación de suspensión de contrato que mantenga el vínculo laboral con la asociación.
- El personal contratado en programas o proyectos concretos de duración determinada.

ÁMBITO TERRITORIAL:

Según lo establecido en el artículo 4.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre sobre el ámbito de aplicación de los planes de igualdad: “El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 45.3 de la Ley Orgánica 3/2007, y comprenderá la totalidad de los centros de trabajo de la misma, salvo que se justifique debidamente su aplicación parcial.”

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual “San José”, independientemente de su ubicación

territorial. Incluirá la totalidad de sus sedes, centros de trabajo y demás instalaciones en las que la asociación desarrolle su actividad. El objetivo es garantizar que las medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se implanten y supervisen de forma homogénea en todo el ámbito geográfico de actuación de la entidad, que en la actualidad se circunscribe a la ciudad de Guadix, provincia de Granada.

ÁMBITO TEMPORAL:

El presente Plan de Igualdad, atendiendo al artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, tendrá una vigencia de cuatro años desde la fecha de su firma, sin perjuicio de las revisiones intermedias anuales que permitan evaluar su grado de cumplimiento y realizar los ajustes necesarios. Así la renovación del presente plan se extenderá desde el día 19 de septiembre de 2025 al 18 de septiembre de 2029.

Finalizado este período, se procederá a su evaluación global y a la negociación de un nuevo plan.

C. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

C.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Para analizar los movimientos de personal en la Asociación “San José”, se ha tomado en cuenta el período comprendido desde enero 2023 hasta diciembre de 2023, plazo durante el que se han llevado a cabo **92 nuevas incorporaciones**, de las cuales **69 han sido mujeres y 23 hombres**, es decir, el 75% mujeres y 25% hombres. También se ha tomado en cuenta el período comprendido entre enero de 2024 y diciembre de 2024, en el cual se han llevado a cabo **93 nuevas incorporaciones**, de las cuales **62 han sido mujeres y 31 hombres**, es decir, el 66,6% mujeres y 33,3% hombres.

12

Es relevante destacar que todas estas incorporaciones se han llevado a cabo en base a unos protocolos internos de la Asociación “San José” sobre selección y acogida a las personas trabajadoras y mediante el estudio y preselección de los currículum que llegan a la entidad, tanto de hombres como de mujeres, bien entregados en mano al departamento de Desarrollo de Personas o bien recibidos por correo ordinario o aportados mediante correo electrónico habilitado para este fin por la entidad.

Algunos procesos de selección han tenido publicidad tanto en la radio como en Facebook, Instagram y otras redes sociales, sin que ninguno de los requisitos para participar en estos procesos aludiera al sexo de los participantes.

C.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Analizar la distribución de las mujeres y de los hombres en los grupos profesionales es necesario para identificar el peso de ambos géneros en los diferentes niveles jerárquicos y la posible incidencia de segregación vertical en la empresa. Se realiza un diagnóstico detallado en los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

La plantilla de la Asociación “San José” cuenta, en 2021, con 33 categorías profesionales compuesta por 317 trabajadores, siendo la más frecuente la de **cuidadora y cuidador**, con un total de 85 personas trabajadoras de las **que 65 son mujeres (76,4%) y 20 hombres (23,6%)**, seguida de la

categoría de [limpiadora o limpiador](#), donde el **90,3% de la plantilla son mujeres y el 9,7% hombres**, equivalente a 39 trabajadoras, la categoría de [auxiliar de enfermería](#) con 41 personas trabajadoras, siendo la presencia femenina muy por encima a la masculina, **34 (82,9%) mujeres frente a 7 (17,1 %) hombres**.

En 2022, con 34 categorías profesionales compuestas por 340 trabajadores, siendo la más frecuente la de [cuidador y cuidadora](#), con un total de 114 personas trabajadoras de las **que 85 son mujeres (74,5%) y 29 hombres (25,5%)**, seguida de la categoría de [limpiadora o limpiador](#), donde el **89,1% de la plantilla son mujeres y el 10,2% hombres**, equivalente a 37 personas trabajadoras, y la categoría de [auxiliar de enfermería](#) con 45 personas trabajadoras, siendo la presencia femenina muy por encima a la masculina, **37 (82,2%) mujeres frente a 8 (17,8 %) hombres**.

En 2023, con 33 categorías profesionales formado por 356 trabajadores, siendo la más frecuente la de [cuidadora y cuidador](#), con un total de 113 personas trabajadoras de las **que 86 son mujeres (76,1%) y 27 hombres (23,9%)**, seguida de la categoría de [limpiadora o limpiador](#), donde el **90,7% de la plantilla son mujeres y el 9,3% hombres**, equivalente a 43 trabajadoras, y la categoría de [auxiliar de enfermería](#) con 39 personas trabajadoras, siendo la presencia femenina muy por encima a la masculina, **33 (84,6%) mujeres frente a 6 (15,4%) hombres**.

Por último en 2024, con 30 categorías profesionales formado por 357 trabajadores, siendo la más frecuente la de [cuidadora y cuidador](#), con un total de 110 personas trabajadoras de las **que 85 son mujeres (77,2%) y 25 hombres (22,8%)**, seguida de la categoría de [limpiadora o limpiador](#), donde el **91,4% de la plantilla son mujeres y el 8,6% hombres**, equivalente a 47 trabajadoras, y la categoría de [auxiliar de enfermería](#) con 46 personas trabajadoras, siendo la presencia femenina de nuevo muy por encima a la masculina, **39 (84,78%) mujeres frente a 7 (15,22%) hombres**.

El resto de categorías profesionales cuenta con un menor número de personas que las categorías previamente citadas, compuestas en torno a 25 personas trabajadoras como máximo.

Teniendo en cuenta que esta entidad está formada por un número muy por encima de trabajadoras que trabajadores, cabe destacar en qué categorías los hombres sí sobrepasan a las mujeres dividido en los 4 años anteriormente citados:

2021

- Gobernante: 3 hombres frente a 2 mujeres.
- Profesor de taller: 3 hombres frente a ninguna mujer.
- Conductor: 2 hombres frente a ninguna mujer.
- Jefe de Administración: 2 hombres frente a 1 mujer.
- Operario: 2 hombre frente a ninguna mujer.
- Oficial 2ª de Oficios: 3 hombres frente a ninguna mujer.

2022

- Profesor de taller: 2 hombres frente a ninguna mujer.
- Conductor: 3 hombres frente a ninguna mujer.
- Aux. Ges. Adm.: 1 hombre frente a ninguna mujer.
- Of. 2º. Of.: 2 hombres frente a ninguna mujer.
- Oficial 2ª de Oficios: 2 hombres frente a ninguna mujer.
- Of. 1º. Of.: 1 hombre frente a ninguna mujer.

2023

- Monit. Educ.: 10 hombres frente a 7 mujeres.
- Profesor de taller: 3 hombres frente a ninguna mujer.
- Conductor: 3 hombres frente a ninguna mujer.
- Jefe de Administración: 3 hombres frente a 2 mujeres.
- Of. 2º. Of.: 2 hombres frente a ninguna mujer.
- Oficial 2ª de Oficios: 2 hombres frente a ninguna mujer.
- Ayudante: 5 hombres frente a 2 mujeres.
- Of. 1º. Of.: 1 hombre frente a ninguna mujer.

2024

- Monit. Educ.: 11 hombres frente a 6 mujeres.
- Profesor de taller: 3 hombres frente a ninguna mujer.
- Conductor: 3 hombres frente a ninguna mujer.
- Oficial 2ª de Oficios: 1 hombre frente a ninguna mujer.
- Of. 1º. Of.: 1 hombre frente a ninguna mujer.

Analizando este último dato, se aprecia que las categorías donde los hombres superan en número a las mujeres, en su mayoría no son categorías de atención directa sino trabajo de oficina, atención a clientes externos o de mantenimiento dentro de la propia Asociación. Todas ellas, como se puede apreciar a simple vista, consideradas tradicionalmente propias del sexo masculino y, además, con una remuneración de mayor cuantía que el resto de sectores que trabajan en la entidad.

Además, se observa que hay muchas categorías profesionales compuestas al **100% por mujeres** en los años analizados, y son las siguientes:

2021

- Ayudante: (1)
- Cocinera: (11)
- Trabajadora social: (2)
- Oficial 1ª administrativo: (1)
- Dir. Pedagógica: (1)
- Enc. Taller: (1)
- Médica: (1)
- Psicopedagoga: (1)
- Educadora infantil: (7)
- Subdirectora: (1)
- Pedagoga: (1)

2022

- Ayudante: (2)
- Cocinera: (8)
- Oficial 1ª administrativo: (1)
- Dir. Pedagógica: (1)
- Médica: (1)
- Psicopedagoga: (1)
- Educadora infantil: (7)

- Subdirectora: (1)
- Pedagoga: (1)
- Educadora: (1)
- Logopeda: (5)

2023

- Ayudante: (2)
- Of. 2º. Admvo: (1)
- Oficial 1ª administrativo: (1)
- Dir. Pedagógica: (1)
- Médica: (1)
- Psicopedagoga: (1)
- Educadora infantil: (7)
- Subdirectora: (1)
- Pedagoga: (1)
- Educadora: (1)
- Logopeda: (4)

16

2024

- Psicóloga: (10)
- Of. 2º. Admvo: (1)
- Oficial 1ª administrativo: (1)
- Enfermera: (3)
- Médica: (1)
- Psicopedagoga: (1)
- Educadora infantil: (6)
- Subdirectora: (1)
- Dir. Pedagógica: (1)
- Educadora: (1)

- Logopeda: (5)
- Ayudante de cocina: (14)

La presencia mayoritaria de mujeres en puestos de responsabilidad puede llevar a reflexionar sobre la existencia de posibles obstáculos para el acceso de los hombres a tales puestos; sin embargo, en el caso de esta entidad, la menor presencia de hombres en la plantilla o la escasa existencia de hombres con la formación necesaria para cubrir dichos puestos.

El personal de atención directa, a fecha de 31 de Diciembre de 2024, está compuesto por 96 mujeres y 37 hombres (personas cuidadoras y auxiliares de clínica), siendo superior la presencia femenina a la masculina en la mayoría de las categorías profesionales de este grupo, excepto en cinco donde el sexo masculino supera al femenino, y son las de monitor o monitora y profesor o profesora de taller, conductor, oficial 2ª de oficios y oficial 1ª de oficios. Como se puede apreciar, la población femenina sigue adoptando profesiones tradicionalmente consideradas tareas de la mujer; si bien es verdad, que en los últimos años, la entidad ha apostado por incrementar el número de hombres dedicados a estas categorías profesionales, ya que la demanda ha ido en aumento.

De las 30 categorías profesionales, sólo 13 están formadas por personal de ambos sexos y de esas 13 categorías, solamente en 5 de ellas la presencia de los hombres supera al de las mujeres.

C.3. FORMACIÓN.

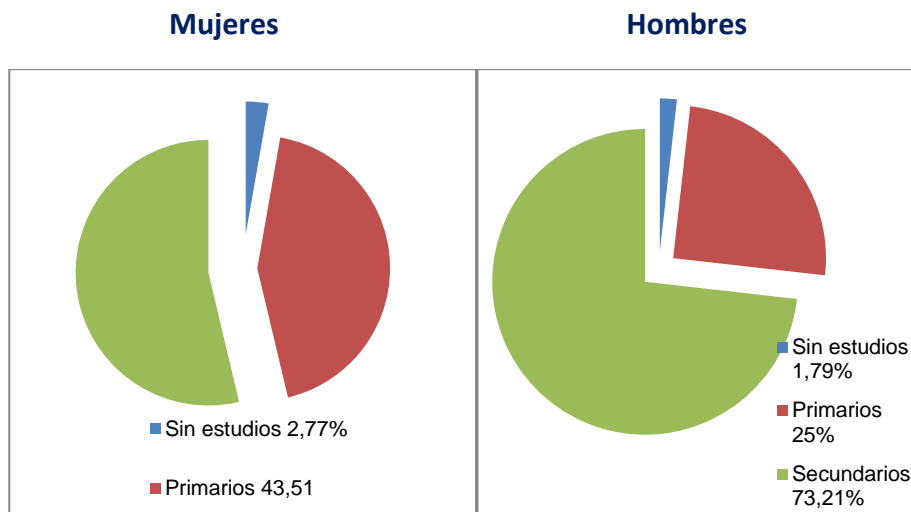
❖ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y ESTUDIOS:

La información relativa a la formación de las personas trabajadoras, representa otro punto de interés para implantar la igualdad de oportunidades en la entidad. El hecho de poner en relación el nivel de formación reglada de hombres y mujeres con su posición en la entidad, permite conocer el potencial humano con el que cuenta la organización con el fin de poder impulsarlo en procesos de promoción.

A 31 de diciembre de 2024, de las 256 mujeres que componen el personal femenino de la Asociación, solo **2 no disponen de estudios, 88 poseen estudios primarios y 168 estudios secundarios**, que se corresponden con Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.; es decir, la mayoría de las mujeres poseen estudios secundarios.

Del total de 70 hombres de la entidad, **1 carece de estudios, 19 poseen estudios primarios y 50 secundarios**, por lo que también la mayor parte del personal masculino posee estos estudios.

De todos estos datos se desprende que de los 326 trabajadores de la Asociación “San José”, **218 poseen estudios secundarios, es decir, el 58,39%** del total del personal tiene una formación superior a los estudios primarios.



De las 33 categorías profesionales, 21 exigen un nivel de estudios cuyo personal, evidentemente, posee para desarrollar su puesto de trabajo y se corresponde con estudios secundarios:

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS / TITULACIÓN
GERENTE	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
ASESORA JURÍDICA	LICENCIADA EN DERECHO
MÉDICA	LICENCIADA EN MEDICINA
ENFERMERA	DIPLOMADA EN ENFERMERÍA

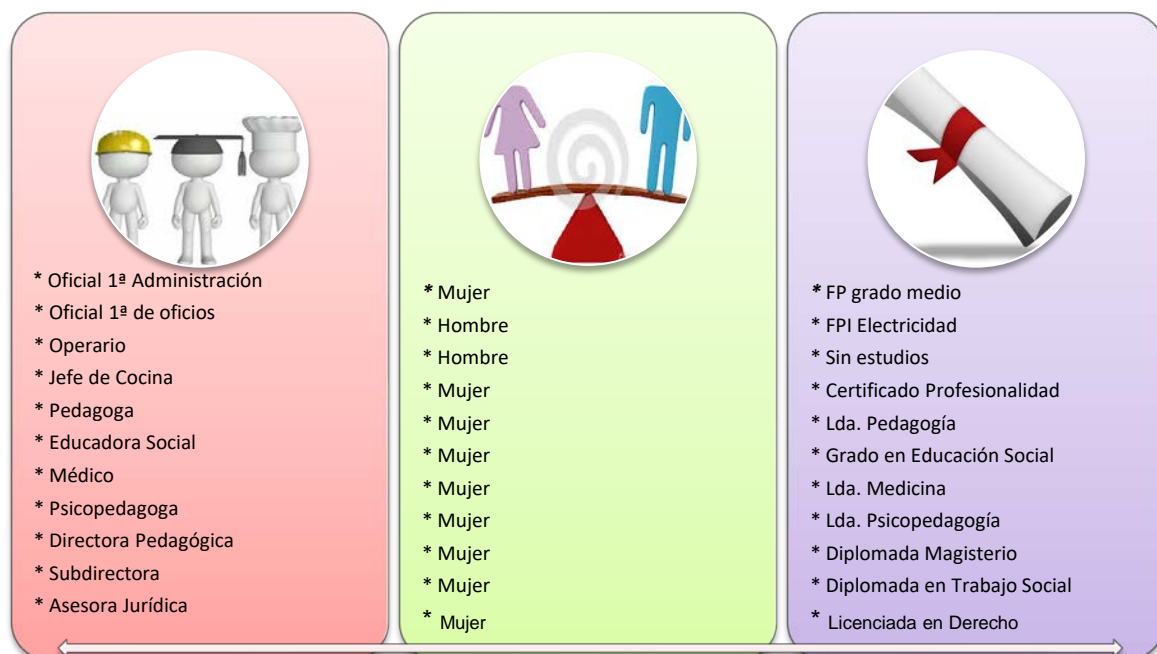
AUXILIAR DE CLÍNICA	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
TITULADO GRADO MEDIO	DIPLOMADA AUDICIÓN Y LENGUAJE DIPLOMADA BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN DIPLOMADA ARQUITECTO TÉCNICO DIPLOMADA MAGISTERIO
TITULADO GRADO SUPERIOR	LICENCIADA EN PEDAGOGÍA
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	BACHILLER
JEFE SUPERIOR ADMINISTRATIVO	BACHILLER FPII ADMINISTRATIVO
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	FPII ADMINISTRATIVO FPII ADMINISTRATIVO
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	LICENCIADA EN DERECHO
PSICÓLOGA	LICENCIADA/GRADO EN PSICOLOGÍA
DIRECTORA	DIPLOMADA EN TRABAJO SOCIAL LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA DIPLOMADA EN RELACIONES LABORALES FPI ADTVO / FPII INFORMÁTICA LICENCIADA EN PSICOPEDAGOGÍA GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL
TRABAJO SOCIAL	DIPLOMADAS EN TRABAJO SOCIAL
TERAPEUTA OCUPACIONAL	DIPLOMADO/A EN TERAPIA OCUPACIONAL
INFORMÁTICO	DIPLOMADO EN INFORMÁTICA
TÉC. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	FPII ADMINISTRATIVO
FISIOTERAPEUTA	DIPLOMADO/A EN FISIOTERAPIA
PSICOPEDAGOGA	LICENCIADA EN PSICOPEDAGOGÍA
PROFESOR/PROFESORA TALLER	FP/TÉCNICO SUPERIOR ESCUELA DE ARTE

En las restantes 12 categorías, hay personal con diversidad de estudios, en general, y dentro de cada categoría. En su análisis vamos a distinguir entre:

- Categorías integradas por un único trabajador o trabajadora.

- Categorías con más de una persona trabajadora.

• **Categorías con única persona trabajadora:**



C.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En el año 2024, ha habido un bajo número de promociones, no obstante, se han promocionado a siete personas, de las cuales ha sido el **14,29 % de hombres y el 85,71 % de mujeres.**

Por tanto, la promoción de hombres y mujeres en relación al total de personal existente en la entidad de uno y otro sexo ha sido a favor del colectivo femenino.

Se han dado diversas modalidades de promociones y de reconocimientos a través de cambio de categoría profesional.

Las promociones que se han llevado a cabo han sido las siguientes:

- Promoción salarial.
- Cambio de categoría decidido por la entidad.

Las 7 promociones ocurridas en el 2024, cinco han sido promociones salariales, y las restantes por cambio de categoría decidido por la entidad.

Los cambios de categoría que han supuesto una promoción y reconocimiento de ciertas personas de la Asociación “San José” son los correspondientes a Dirección de dos de los centros dependientes

de la entidad, al que han promocionado un trabajador y una trabajadora, y las cinco restantes de limpieza a cuidadoras.

Otra manera con que la Asociación “San José” ha reconocido a su personal es mediante la **ampliación de jornada laboral**, suponiendo una forma de promoción distinta a las otras vistas anteriormente.

C.5. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

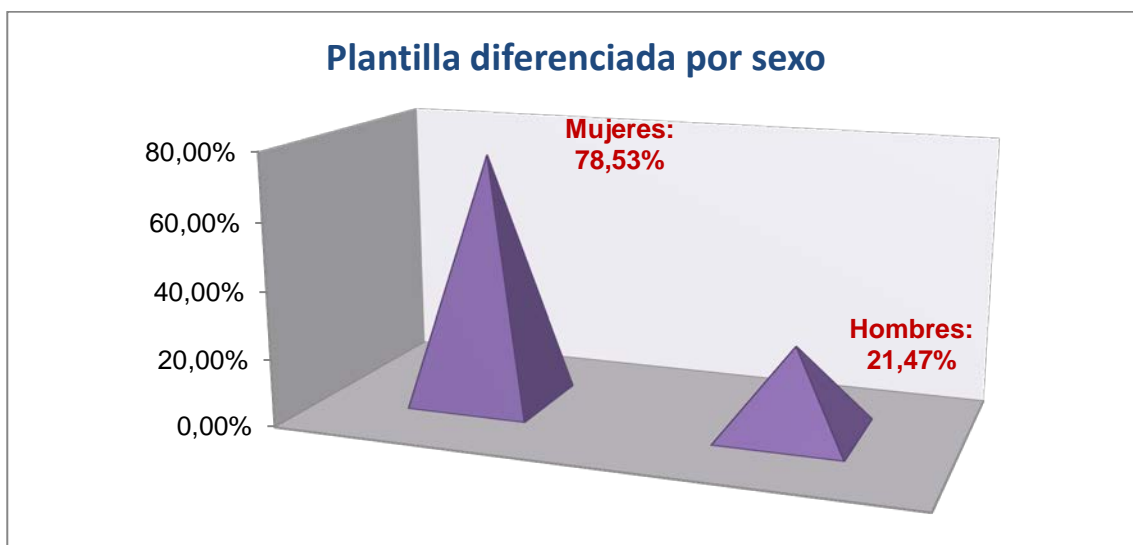
C.5.1. CONDICIONES DE TRABAJO:

Análisis de la composición de la plantilla

❖ **PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO: (año 2024)**

La plantilla total de la Asociación “San José” a 31 de diciembre de 2024 es de **326 personas trabajadoras**, de las cuales **256 son mujeres (78,53 %)** y **70 son hombres (21,47%)**.

El análisis global ofrece una presencia bastante desequilibrada de mujeres respecto a los hombres en base a lo que especifica la **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece que **“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del 40%”**, sobrepasando la presencia de mujeres en más de un 30% para poder hablar de un equilibrio entre ambos sexos, faltando un 14,48% de presencia de personas trabajadoras del sexo masculino.



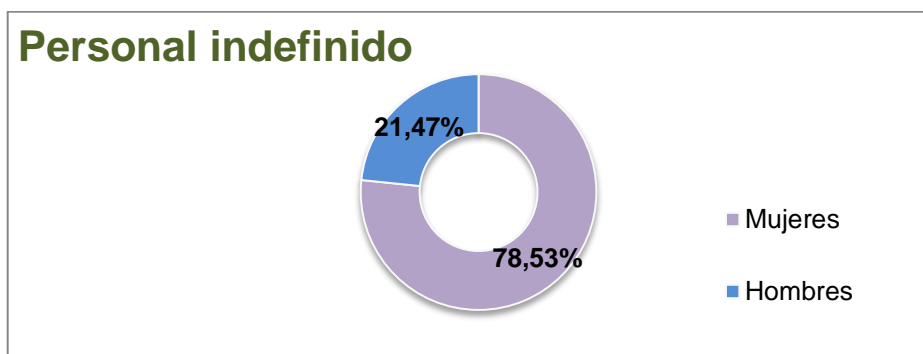
El hecho de que exista una mayor presencia de mujeres puede crear la falsa idea de que está conseguida la igualdad de género; sin embargo, se pueden dar dos efectos contradictorios: por un lado la invisibilidad de las mujeres y, por otro, su excesiva visibilidad, por lo que la presencia no equilibrada de mujeres y hombres puede ser indicio de la existencia de barreras que impidan el acceso y/o permanencia de las personas de uno u otro sexo en la entidad. En el caso de la Asociación “San José”, la desigualdad está en perjuicio del sexo masculino.

Por otra parte, se da el caso que la mayoría de la actividad de la entidad, que es del sector de atención directa a personas con discapacidad (cuidadores y cuidadoras), se corresponde con las profesiones que tradicionalmente se atribuyen a las mujeres.

❖ **PORCENTAJE DE PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO:**

Para entrar en el análisis más profundo de la Asociación, es necesario matizar, además, el número de personas que conforman la plantilla según el personal estable (con contrato fijo o indefinido, incluida la plantilla con contrato fijo-discontinuo) y el personal temporal.

Del total de las 326 personas trabajadoras que conforman la plantilla de la Asociación “San José”, como media, 262 es personal con contrato de carácter indefinido (80,36%), de los que **206 son mujeres (80,5 %)** y **56 son hombres (20,5 %)**, siendo el resto, 64 ,(personal con contrato temporal).



Observando los dos datos analizados previamente (*plantilla desagregada por sexo y personal indefinido*), se puede observar que la proporción en ambos datos se mantiene casi similar; es decir, que la presencia de personal femenino estable supera al masculino en casi igual proporción que lo supera en el total de plantilla de la entidad.

❖ **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES:**

Los datos obtenidos son los correspondientes a todo el personal de la Asociación “San José”, incluido el personal de carácter indefinido y temporal.

El análisis de la edad de la plantilla proporciona información respecto a qué oportunidades tiene la entidad para integrar la igualdad de oportunidades.

Los datos muestran que la edad media de las personas trabajadoras (hombres y mujeres) de la entidad es de entre **30 a 45 años**, siendo un 28,6 % personas con años comprendidos en este intervalo de los cuales, **un 23,58% son mujeres y un 5,03% son de sexo masculino**.

Seguidamente, la edad más común entre la plantilla, es la que corresponde a mayores de **46 años**, de los que sobre un total del 58,1%, **un 44,3% son mujeres y un 13,8% son hombres**, siendo el intervalo de **20 a 29 años** la edad más escasa existente en la organización, un 13,2%, del que el **9,43% son mujeres y el 3,77% hombres**.

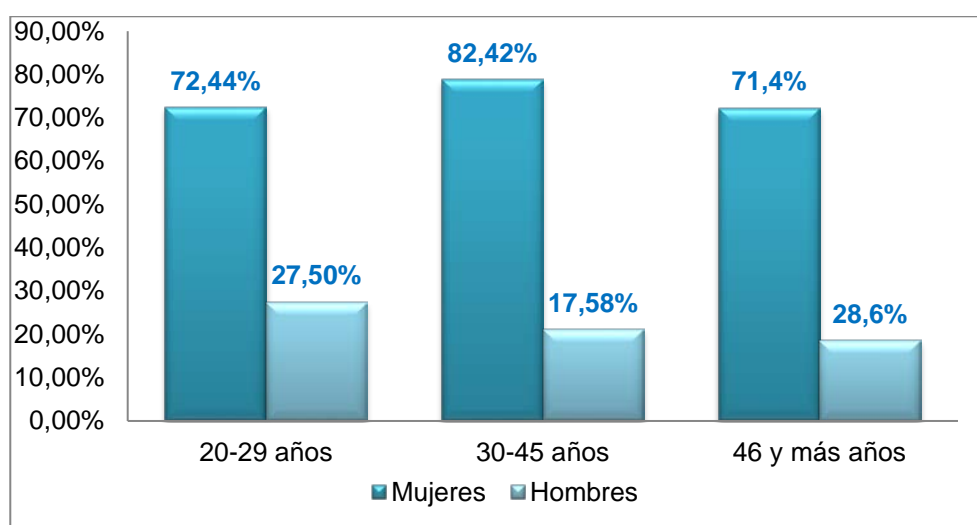
El intervalo donde menos diferencia de edad existe entre ambos sexos es el de 30-45 años que, precisamente es el intervalo más común en la Asociación aunque, aun así, hay un desequilibrio considerable entre el número hombres y mujeres con dichas edades, siendo similar (los porcentajes

lo muestran) la presencia de hombres y mujeres en los otros dos intervalos (20-29 años / 46 años y más).

En una plantilla con una edad media joven es más probable que exista una menor incidencia de estereotipos y roles de género por lo que, el intervalo preponderante en nuestro caso (30-45 años), engloba plantilla joven y de mediana edad.

La edad media de personal masculino en cada uno de los intervalos mencionados es significativamente menor que la edad media de las trabajadoras, lo que podría ser indicio de una incorporación más reciente de los hombres en la entidad, seguramente porque este género ha sido menos propenso a solicitar trabajo en este ámbito (prueba de ello es la recepción de currículum de varones inferior al de mujeres) por causas que habría que indagar y que podrían estar relacionadas con la asimilación de nuevas tendencias del mercado de trabajo, un cambio en la política de contratación, los roles estereotipados, etc.

24



En todos los intervalos, de 20 a 29, de 30 a 45 y de 46 y más años, el género femenino predomina.

❖ **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS:**

Unas de las cuestiones clave a analizar en las condiciones laborales de mujeres y hombres en la empresa son las características de los contratos laborales.

El análisis en esta materia se diferencia en varios casos:

- Personal temporal:
 - A tiempo completo.
 - A tiempo parcial.

- Personal indefinido (incluye Fijo-discontinuo):
 - A tiempo completo.
 - A tiempo parcial.

El tipo de contrato que más abunda en la Asociación “San José” es el de indefinido a tiempo completo, siendo un dato beneficioso para la entidad y su plantilla, pues hay mucho personal con contrato indefinido que goza de una jornada completa, 262 de 326 son plantilla estable, de las cuales **206 son mujeres (80,5%), y 56 hombres (20,5%).**

La siguiente forma de contrato que utiliza en la entidad son los contratos temporales, 64 en total. De las 64 personas, son **50 mujeres trabajadoras (78,12%)** frente a **14 trabajadores hombres (21,87%).**

Si nos fijamos en cada género por separado, la modalidad de contrato que predomina tanto para las mujeres como para los hombres es el de Indefinido a tiempo completo.

❖ DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD:

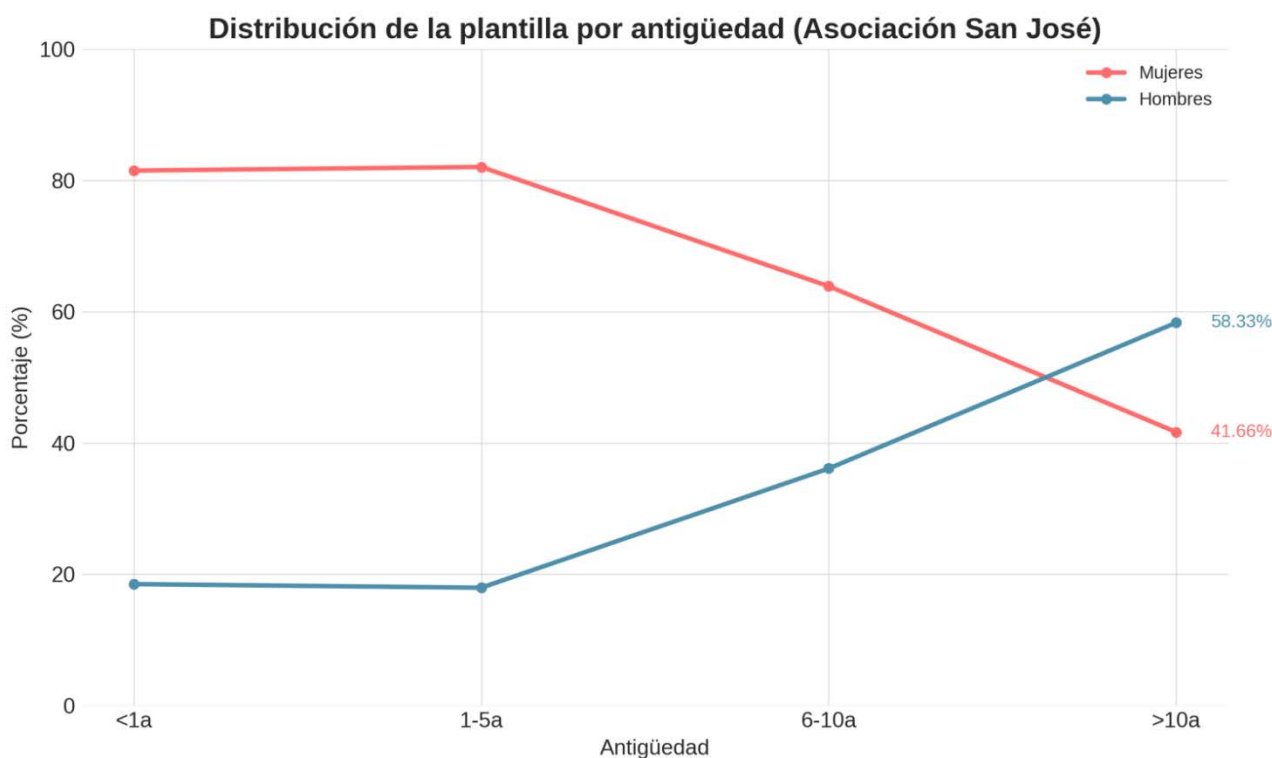
Para analizar la plantilla de la entidad en cuanto a su antigüedad, se ha tomado como fecha límite 31 de diciembre de 2024.

La menor parte de la plantilla de la Asociación “San José” tiene una antigüedad de **más de 10 años**, siendo 12 los trabajadores con esta antigüedad, siendo más igualitaria la presencia de ambos sexos en este intervalo, pues **5 son mujeres (41,66%) y 7 hombres (58,33%).**

La parte de la plantilla de la Asociación “San José” que tiene una antigüedad de **6 a 10 años**, asciende a 36 personas trabajadoras, de los cuales **23 (63,88%) son mujeres y 13 (36,11%) son hombres**;

El intervalo con más personas trabajadoras es el correspondiente a **1 a 5 años**, que cuenta con 140 personas, siendo también bastante amplia la diferencia entre sexo femenino y masculino, **115 mujeres (82,05%) frente a 25 hombres (17,95%)**.

El último baremo de antigüedad engloba muchas más personas en comparación con el anterior plan de igualdad. Es el correspondiente a **menos de 1 año**, **130 trabajadores** divididos en **106 mujeres (81,5%) y 24 hombres (18,5%)**, lo que demuestra que en las últimas incorporaciones hay tendencia a la incorporación de más mujeres.



Si se observa la tabla se puede ver claramente mayor presencia femenina en los tramos de menor antigüedad y tendencia más equilibrada en el tramo de más de 10 años.

Tomando cada género individualmente, se percibe que la mayor parte de mujeres y hombres coinciden en antigüedad de 6 a 10 años, siendo la menor antigüedad en las mujeres la de más de 10 años y de menos de 1 año en los hombres.

C.5.2 AUDITORÍA SALARIAL

La auditoría retributiva constituye una herramienta fundamental dentro del Plan de Igualdad para detectar y corregir posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres en una organización. En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que elaboran un plan de igualdad, como es el caso de nuestra entidad, están obligadas a realizar una auditoría salarial como parte del diagnóstico de situación.

El objetivo principal de esta auditoría es obtener información detallada y objetiva sobre la estructura salarial de la entidad, analizando los complementos, percepciones variables, beneficios sociales y demás conceptos retributivos, a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

La auditoría retributiva permite identificar brechas salariales, estudiar sus causas y establecer medidas correctoras que se integren en el Plan de Igualdad. Este proceso contribuye a la transparencia salarial y a la mejora del clima laboral, promoviendo una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras.

Tras el análisis de la información retributiva recopilada en la auditoría del año 2024 (ANEXO I), se puede concluir que no se han detectado desigualdades salariales significativas por razón de sexo en los distintos puestos y grupos profesionales de la entidad. La evaluación de los criterios de asignación salarial, complementos y percepciones variables indica que se aplican de forma objetiva, equitativa y con perspectiva de género.

Asimismo, se ha verificado que los sistemas de valoración de puestos de trabajo se ajustan al principio de "igual retribución por trabajo de igual valor", conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020. No se han identificado sesgos indirectos en la estructura retributiva que puedan derivar en una brecha salarial de género.

A pesar de estos resultados positivos, se recomienda mantener un seguimiento periódico de la información retributiva y garantizar la formación continua en materia de igualdad retributiva para los responsables de la gestión de personas. Estas acciones permitirán consolidar los avances conseguidos y prevenir posibles desviaciones futuras.

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

❖ PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD Y EXCEDENCIAS:

Han sido 7 **incidencias** de esta modalidad entre permisos de maternidad y paternidad y excedencias las que han ocurrido en el año 2020, 5 **(71,43%) de mujeres** y 2 **(28,57%) de hombres**.

La duración de estas incidencias se ha basado en lo establecido en el XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad.

28

C.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

En nuestra entidad, como se ve en el presente plan y el análisis realizado, la presencia femenina supera en la gran mayoría de los sectores a la masculina. Aun así, siguen existiendo categorías profesionales en las que la presencia de la mujer es mínima o incluso nula.

Como está indicado en el apartado C.2, en las categorías de monitor y jefe de administración hay una presencia femenina mínima. En las categorías profesor de taller, conductor, auxiliar de gestión administrativa, operario y oficial de segunda de oficios no existe presencia femenina.

C.8. RETRIBUCIONES.

Las retribuciones de la Asociación “San José” están bajo el marco del XVI Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y del XIII Convenio Colectivo de centros de asistencia de Educación Infantil.

Estas retribuciones son plasmadas en el Registro Retributivo establecido en el artículo 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres

Declarada de utilidad pública por C.M. de 13 de marzo de 1981

y hombres, que tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la empresa, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El Registro Retributivo incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo de toda la plantilla incluido el personal directivo y altos cargos de la entidad y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El período temporal de referencia del Registro Retributivo que se adjunta al presente plan en el ANEXO I es referido al año 2024.

C.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ORIENTACIÓN SEXUAL

La prevención del acoso por razón de sexo y/u orientación sexual constituye una de las líneas prioritarias en el marco del Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Este apartado tiene como finalidad establecer las medidas necesarias para prevenir, detectar y actuar frente a cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género en el entorno laboral. La organización manifiesta un compromiso firme con la creación de entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos, donde se garantice la dignidad, la integridad y la igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Cabe señalar que, hasta la fecha, no se han registrado casos de acoso por razón de sexo ni por orientación sexual en la entidad. No obstante, este hecho no exime de la responsabilidad de continuar implementando medidas preventivas eficaces, que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la tolerancia.

La implementación de protocolos específicos, la sensibilización y formación del personal, y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la tolerancia son pilares fundamentales para prevenir estas situaciones. Este compromiso se traduce en acciones concretas que permitirán erradicar comportamientos discriminatorios y consolidar un entorno laboral libre de violencia y acoso.

Se aporta en el ANEXO II del presente plan de igualdad el 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 de la Asociación en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual “San José”.

30

D. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva llevada a cabo (ANEXO I) ha permitido identificar y analizar los sistemas de compensación salarial vigentes en la entidad, evaluando su equidad desde una perspectiva de género. De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que:

- 1. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres:** No se han detectado diferencias salariales injustificadas entre mujeres y hombres que desempeñan funciones de igual valor. Las diferencias salariales observadas responden a factores objetivos, tales como la antigüedad, la formación o la experiencia profesional. El resultado de la pequeña brecha detectada es debido a que algunos de nuestros trabajadores hombres, poseen complementos de antigüedad, disponibilidad y cargo de responsabilidad.
- 2. Estructura salarial transparente:** La organización cuenta con una estructura salarial definida y transparente, lo que facilita la comparación de puestos de trabajo y la aplicación de criterios objetivos para la determinación de salarios.
- 3. Sistema de clasificación profesional no discriminatorio:** El sistema de clasificación profesional se basa en criterios objetivos relacionados con la naturaleza de las funciones y responsabilidades, sin que se hayan detectado sesgos de género en la asignación de niveles o categorías profesionales.

4. Complementos salariales: Se ha verificado que los complementos salariales se otorgan conforme a criterios objetivos y sin distinción de sexo, garantizando su equidad.

En conclusión, la auditoría retributiva refleja una situación equitativa en la entidad, sin perjuicio de continuar con el seguimiento y mejora de los mecanismos retributivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

31

E. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

E.1.- OBJETIVOS CUALITATIVOS

- **Fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad de género**
 - Promover valores igualitarios y no discriminatorios en todos los niveles de la organización.
 - Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.
- **Prevenir y eliminar estereotipos de género**
 - Revisar el lenguaje y las imágenes en la comunicación interna y externa para evitar sesgos sexistas.
 - Desarrollar campañas de concienciación para erradicar prejuicios asociados a roles de género.
- **Mejorar el clima laboral desde la perspectiva de género**
 - Fomentar un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo para todas las personas.
 - Prevenir situaciones de discriminación, acoso o violencia de género.
- **Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
 - Difundir los derechos de conciliación y fomentar su uso por parte de toda la plantilla.
 - Valorar y normalizar el uso de permisos por cuidados por parte de hombres y mujeres.

Declarada de utilidad pública por C.M. de 13 de marzo de 1981

- **Impulsar la igualdad en los procesos de selección, promoción y formación**
 - Garantizar procedimientos objetivos y libres de sesgos de género.
 - Incorporar la perspectiva de género en la evaluación del desempeño y la carrera profesional.
- **Garantizar la transversalidad de la igualdad en todas las áreas y políticas de la organización**
 - Incluir la igualdad de género como criterio transversal en la toma de decisiones.
 - Establecer una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos en materia de igualdad.
- **Reforzar el compromiso de la dirección con la igualdad**
 - Involucrar a la alta dirección en la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.
 - Visibilizar públicamente dicho compromiso a través de declaraciones, formaciones y medidas específicas.
- **Actualizar 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 de acuerdo a lo establecido en la LOIEMH en esta materia.

E.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- **Procesos de selección:** Garantizar que al menos el 60 % de las candidaturas en los procesos de selección correspondan a mujeres/hombres, según el área con menor representación.
- **Participación equilibrada en formación:** Asegurar que al menos el 70 % de las personas que acceden a acciones formativas sean del sexo menos representado en cada área/formación.

- **Conciliación corresponsable:** Aumentar en un 90 % el uso de medidas de conciliación por parte del sexo menos representado (por ejemplo, hombres en el uso de permisos de paternidad o reducciones de jornada).
- **Participación en el plan:** Asegurar la participación del 60 % de la plantilla en encuestas y/o sesiones informativas sobre igualdad.
- **Revisión de documentos y procesos:** Revisar el 100% de las descripciones de puestos, ofertas de empleo y protocolos en un plazo de 6 meses, para garantizar un lenguaje inclusivo y ausencia de sesgos.
- **Evaluación continua:** Implementar indicadores de seguimiento y medir el avance de los objetivos al menos una vez al año, asegurando una mejora continua del plan.

F. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO

DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE LA MISMA.

F.1. ACCIONES IMPLANTADAS

34

Área de intervención	de	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Formación		1	Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	24/01/2023
		2	Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos	01/02/2024
Selección y acceso al empleo		3	Revisión de los documentos utilizados en los procesos de selección	01/05/2023
Prevención del acoso		4	Actualización del protocolo de prevención y actuación del acoso	25/06/2022
Promoción		5	Promoción interna	06/06/2024
Retribuciones		6	Analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos	15/09/2022

INFORME SOBRE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el marco del Plan de Igualdad de la Asociación en favor de personas con discapacidad intelectual “San José”, se ha desarrollado una acción formativa dirigida a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Esta acción se enmarca dentro del eje de sensibilización y formación del citado plan, con el objetivo de fomentar una cultura corporativa inclusiva y equitativa.

Objetivos de la acción formativa

- Sensibilizar al personal sobre la importancia de la igualdad de género.
- Identificar estereotipos y roles de género que afectan al ámbito laboral.
- Conocer el marco normativo en materia de igualdad.
- Promover buenas prácticas para prevenir la discriminación y fomentar la equidad.

Contenidos impartidos

- Qué es la igualdad.
- Marco conceptual de igualdad. ¿Para qué la igualdad en la empresa?
- Qué es un Plan de Igualdad.
- Quién elabora el plan de igualdad.
- Materias que aborda un plan de igualdad.
- El rol del personal en la empresa ante la igualdad.
- Herramientas útiles para la igualdad.

Metodología

La formación se realizó en modalidad presencial en el Salón “San José” de la entidad, con una duración total de una hora y media. Se utilizaron metodologías participativas, incluyendo dinámicas de grupo, debates y ejercicios prácticos.

Participantes

La acción formativa estuvo dirigida a toda la plantilla. Participaron un total de 193 personas, en distintas sesiones, representando un 60 % de la plantilla.

Conclusiones y propuestas de mejora La acción formativa ha contribuido de forma positiva a la sensibilización del personal en materia de igualdad de género. Se recoge en el nuevo plan de igualdad la continuidad de este tipo de acciones mediante formaciones periódicas y adaptadas a distintos perfiles profesionales. Asimismo, se sugiere incorporar una evaluación de impacto a medio plazo para valorar cambios en comportamientos y actitudes.

INFORME SOBRE LA ACCIÓN DE REVISIÓN DE DOCUMENTOS UTILIZADOS EN PROCESOS DE SELECCIÓN

En el marco del Plan de Igualdad de la Asociación “San José”, se ha llevado a cabo una acción de revisión de los documentos empleados en los procesos de selección de personal. Esta medida se encuentra alineada con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de sesgo o discriminación por razón de género desde las etapas iniciales del proceso de incorporación.

Objetivos de la acción

- Garantizar la neutralidad y el uso de lenguaje inclusivo en los documentos de selección.
- Detectar posibles elementos discriminatorios o sesgados.
- Alinear los documentos con los principios del Plan de Igualdad.

Documentación revisada

- Ofertas de empleo publicadas.
- Guías de entrevistas y baterías de preguntas.
- Criterios de valoración y baremación.

Metodología

La revisión fue realizada por el departamento de Desarrollo de Personas, siguiendo una guía de análisis con enfoque de género. Se evaluaron los documentos con base en criterios de inclusión, neutralidad, pertinencia de los requisitos y claridad del lenguaje.

Resultados y hallazgos

- Se identificaron expresiones con lenguaje sexista en algunas ofertas de empleo, que fueron modificadas.
- Se propuso la reformulación de los criterios de valoración para que valoren competencias objetivas y medibles.

Conclusiones y propuestas de mejora

La acción ha permitido detectar áreas de mejora relevantes y avanzar en la construcción de procesos de selección más equitativos. Se recomienda establecer revisiones periódicas de la documentación y ampliar la formación del personal implicado en procesos selectivos.

INFORME SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL PLAN DE IGUALDAD

En el marco del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades y la creación de entornos laborales seguros y respetuosos, se ha llevado a cabo una actualización del protocolo de prevención del acoso laboral, en coherencia con el Plan de Igualdad vigente

Objetivos de la Actualización

- Reforzar las medidas de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral.
- Garantizar el cumplimiento normativo conforme a la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 y RD 902/2020).
- Incorporar una perspectiva de género en la identificación, prevención y tratamiento del acoso.
- Mejorar los canales de comunicación y denuncia para proteger la confidencialidad y seguridad de las personas afectadas.

Principales cambios introducidos

Se han incluido ejemplos específicos de conductas constitutivas de acoso, incluyendo el acoso por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género.

Se han detallado las fases del procedimiento interno (recepción, investigación, resolución y seguimiento), asegurando plazos razonables, imparcialidad y protección a las partes.

Se ha incorporado un canal confidencial, accesible y anónimo para facilitar la comunicación de incidentes.

Implicaciones para el Plan de Igualdad

Esta actualización refuerza el eje de “Prevención de la violencia y el acoso en el trabajo” del Plan de Igualdad, mejorando la eficacia de las medidas preventivas y correctivas. Además, contribuye a fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia o discriminación.

Conclusión

La actualización del protocolo representa un paso firme hacia la consolidación de un entorno laboral libre de acoso, en línea con los valores y principios del Plan de Igualdad. Su implementación efectiva requiere del compromiso de todas las personas que conforman la organización

INFORME SOBRE LA ACCIÓN EN PROMOCIÓN INTERNA

En el marco del Plan de Igualdad de nuestra entidad, se ha llevado a cabo una acción dirigida a promover la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna. Esta medida responde al objetivo cualitativo de garantizar que mujeres y hombres accedan en condiciones de igualdad a las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización

Evaluación y seguimiento

La acción ha sido valorada positivamente en términos de participación y transparencia. Se han observado mejoras respecto a procesos anteriores, destacando el incremento del porcentaje de mujeres promovidas a cargos intermedios.

Recomendaciones

- Reforzar la comunicación interna sobre oportunidades de promoción
- Realizar seguimiento a medio plazo del desarrollo profesional de las personas promovidas.

Conclusiones

La acción de promoción interna implementada en el marco del Plan de Igualdad ha contribuido a avanzar hacia una organización más equitativa, en la que las oportunidades de desarrollo profesional se ofrecen en condiciones de igualdad real y efectiva.

INFORME SOBRE LA ACCIÓN DE ANALIZAR LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS EN EL MARCO DE UN PLAN DE IGUALDAD

La igualdad retributiva entre mujeres y hombres es un principio fundamental reconocido por la normativa laboral vigente y por la legislación sobre igualdad de género. En este contexto, el análisis de los complementos retributivos constituye una acción clave dentro del desarrollo y seguimiento de un Plan de Igualdad en el entorno laboral.

Objetivo de la acción

El objetivo principal de esta acción es identificar posibles desigualdades retributivas indirectas que puedan derivarse de la aplicación de complementos salariales, tales como pluses de productividad, complementos por responsabilidad, antigüedad, turnicidad, peligrosidad, entre otros.

Conclusión El análisis de los complementos retributivos ha permitido corroborar que no existe desigualdad en este aspecto, siendo total la equidad salarial. Esta acción contribuye significativamente a la construcción de un entorno laboral justo e inclusivo.

F.2.ACCIONES A IMPLANTAR

F.2.1. ENUMERACIÓN DE LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

Área de intervención	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Selección y acceso al empleo	1	Igualdad en el Protocolo de Acogida del nuevo personal.	01/11/2025 (en proceso)
	2	Revisión de las ofertas de empleo y demás comunicaciones desde la igualdad.	01/03/2027 (en proceso)
Promoción	3	Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción	01/03/2026 (en proceso)
Formación	4	Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	01/09/2026 (continuidad)
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	5	Realización de un registro de la documentación utilizada en los procesos de selección.	01/06/2027
Selección y acceso al empleo	6	Actualización periódica de las estadísticas desagregada por sexos	01/10/2027
Conciliación laboral	7	Mejorar y ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	01/01/2026
Prevención del acoso	8	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	01/05/2028
Corresponsabilidad	9	Sensibilización de trabajadores y trabajadoras para compartir las responsabilidades familiares	01/09/2028

F.2.2. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN

ACCIÓN 1

IGUALDAD EN EL PROTOCOLO DE ACOGIDA DEL NUEVO PERSONAL

41

ÁREA: Área de Selección y acceso al empleo.

OBJETIVOS:

- Transmitir al nuevo trabajador o la nueva trabajadora la importancia que la entidad, de forma global y, en particular, en cada uno de sus centros, concede a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Exponer las tareas a realizar sin distinción de sexo.
- Incluir el acceso al plan de igualdad en la documentación a entregar a la persona de nueva incorporación.

DESCRIPCIÓN: El compromiso de la entidad hacia la igualdad de trato y de oportunidades debe incluirse en todo el protocolo de acogida a la nueva persona incorporada, es decir, debe aparecer en toda la documentación física y digital que se ofrece a la nueva incorporación donde se refleja la misión, visión y valores de la entidad, sus fines y objetivos y la de cada uno de sus centros, igualmente en dossier de bienvenida de la Asociación y de centro, así como en el cuestionario que a la nueva persona trabajadora se le solicita rellene sobre satisfacción con el proceso de acogida recibido.

Añadido a todo lo anterior, como medio de transparencia, se hará referencia al Plan de Igualdad de la entidad y se proporcionará un QR o un enlace para acceder a él.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

- 1) Tras la realización de cada protocolo de acogida, se confirmará que toda la documentación entregada al nuevo trabajador o la nueva trabajadora ha contenido la mención al compromiso de la entidad hacia la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En el propio protocolo se hará referencia al Plan de Igualdad y se proporcionará un QR o un enlace para acceder a él.
 - **INDICADOR:** Que el 100% de la documentación tenga incorporada la mención y el QR para acceder al Plan de Igualdad.

- 2) Asimismo, el protocolo incluirá un dossier digital con un “Flash move” de bienvenida a la Asociación, en el que se hará referencia al Plan de Igualdad.
 - **INDICADOR:** El 100% de los protocolos de acogida contendrá un dossier digital.

- 3) Se realizará un cuestionario de satisfacción con el protocolo de acogida a todo el personal de nueva incorporación.
 - **INDICADOR:** Que el 90% de las nuevas personas trabajadoras cumplimenten y devuelvan el cuestionario.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: A todas las personas trabajadoras de nueva incorporación.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de Desarrollo de Personas y Departamento de Comunicación.

ACCIÓN 2

REVISIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO Y DEMÁS COMUNICACIONES DE LA ENTIDAD DESDE LA IGUALDAD

ÁREA: Selección y acceso al empleo.

OBJETIVOS:

- **Que las ofertas de empleo y demás publicaciones que emanen de la entidad utilicen un lenguaje adecuado a la igualdad entre mujeres y hombres.**
- **Que cualquier persona sienta desde la lectura de la oferta de empleo que en esta entidad la igualdad de acceso es uno de sus pilares.**
- **Crear un archivo de ofertas de empleo y demás publicaciones que ha realizado la entidad para facilitar la revisión anual del lenguaje en ellas empleado.**

DESCRIPCIÓN:

De nuevo, el compromiso de la entidad en el proceso de selección y acceso al empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado, tanto en ofertas de empleo como en el resto de publicaciones, debe ir de la mano de ser inclusivo y no sexista.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

1) Se recopilará de las redes sociales y demás documentos las ofertas de empleo o las imágenes utilizadas en cualquiera de nuestras comunicaciones y/o publicaciones para archivarlas por años, tomando como referencia los años del 2021 al 2024, y así poder analizar si se han redactado con lenguaje no sexista.

- **INDICADOR:** El 100% de las ofertas de empleo emitidas por la entidad estarán archivadas en carpetas y clasificadas por años.

3) Se continuará usando un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo y otras publicaciones en todos los ámbitos de la empresa, tanto externos como internos, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.

- **INDICADOR:** Que el 100% de las ofertas de empleo utilicen un lenguaje no sexista.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: A todas las personas candidatas destinadas a optar por un puesto en la entidad o a formar parte de la bolsa de trabajo, así como a la población en general que acceda a nuestras publicaciones en cualquier tipo de medio de comunicación.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de Desarrollo de Personas y Departamento de Comunicación.

ACCIÓN 3

ACERCAR A LA PLANTILLA EL CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN.

ÁREA: Promoción.

OBJETIVOS:

- **Facilitar a las personas trabajadoras cuáles son los criterios seguidos por la empresa a la hora de promocionar.**
- **Garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.**

DESCRIPCIÓN: Cuando una persona trabajadora conoce con exactitud qué se espera de él o ella en el desempeño de su trabajo, resulta más fácil poder acceder a puestos de mayor estatus, además de realizar con mayor eficacia la labor que se le encomienda.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

- 1) **El Departamento de Desarrollo de Personas revisará y actualizará la definición actual de puestos de trabajo con los que cuenta la entidad. Una vez realizada esta revisión, se entregará al personal interesado la definición del puesto de trabajo promocionable y los criterios generales para poder cubrirlo. Al recibir esta información, la persona trabajadora firmará un “Recibi”, justificando así que está informada y es conocedora.**
 - **INDICADOR: Conseguir que el 80% de la plantilla de la entidad conozca los criterios tenidos en cuenta a la hora de promocionar para un determinado puesto de trabajo.**
- 2) **Se realizará una evaluación a todo el personal susceptible de promocionar para cubrir un puesto de trabajo ofertado por la entidad.**

- **INDICADOR:** El 90% de las personas susceptibles de promocionar en la entidad han sido evaluadas.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la plantilla.

PERSONAL RESPONSABLE: Dirección del centro al que le afecte la medida y Departamento de Desarrollo de Personas.

ACCIÓN 4

FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÁREA: Formación.

OBJETIVOS:

- **Proporcionar formación específica en materia de igualdad a toda la plantilla a nivel interno.**
- **Acercar el conocimiento de las acciones formativas existentes fuera de la entidad a las personas trabajadoras.**

DESCRIPCIÓN: La oferta de cursos por parte de la entidad para la formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un valor añadido con el que contamos, ya que disponemos de personal formado en esta materia, y por ello debe ponerse a disposición de toda la plantilla.

Igualmente es importante mantener informado al personal de otras ofertas formativas existentes en la misma materia fuera de la entidad.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

- 1) **Se realizarán cursos de formación en materia de género e igualdad de oportunidades desde la propia entidad periódicamente, siempre y cuando se hayan producido cambios legislativos relevantes al respecto. Se incluirá esta acción entre las obligatorias en nuestra plataforma interna para los nuevos trabajadores y entre las voluntarias para el resto de la plantilla.**
 - **INDICADOR: Conseguir que el 80% de la plantilla de la entidad asista a esta formación.**

- 2) La entidad informará periódicamente al personal, desde su incorporación y a lo largo de toda su etapa laboral en ella, de las acciones formativas en materia de género e igualdad ofertadas, algunas de ellas de forma permanente, en distintas plataformas de la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma.
- **INDICADOR:** Que el 50% de la plantilla conozca las ofertas de formación en la materia que existen en plataformas de la Administración

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la plantilla.

PERSONAL RESPONSABLE: Comité de Igualdad y Departamento de Comunicación.

ACCIÓN 5

REALIZACIÓN DE UN REGISTRO DE LA DOCUMENTACIÓN UTILIZADA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

ÁREA: Selección

OBJETIVO:

- Excluir cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

DESCRIPCIÓN: Con esta acción se excluirán de la documentación requerida para ocupar cualquier puesto de trabajo en la entidad aquellos requisitos relacionados con la vida privada de las personas trabajadoras.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

- 1) Elaboración de un registro de las entrevistas de trabajo realizadas. Para ello se tendrá en cuenta únicamente la formación requerida para el puesto, la experiencia laboral y otra formación relacionada. Los datos que puedan facilitar el proceso de selección para acercar las actitudes y deseos de la persona solicitante a los puestos de la empresa sin que sean estrictamente necesarios aparecerán con la reseña “opcional”.
 - **INDICADORES:** Que el 100% de las entrevistas estén registradas al término del vigor de este plan de igualdad y, además, ofrezca apartados en el que la persona candidata opte a exponer su interés en relación al tipo de contrato/jornada y puestos a cubrir.
- 2) Tras la realización de cada tanda de entrevistas para un puesto concreto, se valorarán y se comunicará de forma personal, vía e-mail, el orden en el que las personas candidatas han quedado.
 - **INDICADORES:** Que el 100% de las personas que sean entrevistadas en un proceso de selección sean conocedoras del resultado de su entrevista.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Personas que formen parte de cualquier proceso de selección de la entidad.

PERSONAL RESPONSABLE: Dirección del Centro y Departamento de Desarrollo de Personas.

ACCIÓN 6

ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DE LAS ESTADÍSTICAS DESAGREGADA POR SEXOS

ÁREA: Desarrollo de Personas

OBJETIVOS:

- Conocer los datos estadísticos sobre la plantilla de la entidad desagregada por sexos.
- Disponer de datos estadísticos que permitan tomar decisiones ante la plantilla desagregada por sexos.

DESCRIPCIÓN: Disponer de la información relativa a las estadísticas desagregada por sexos es necesario para el desarrollo del Plan de Igualdad de la entidad.

51

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

- 1) El Departamento de Desarrollo de Personas obtendrá los datos estadísticos de la plantilla desagregada por sexos anualmente.
 - INDICADORES: Anualmente el Departamento de Desarrollo de Personas dispondrá de los datos estadísticos desagregada por sexos del 100% del número de hombres y mujeres que trabajan en la entidad.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la plantilla.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de Desarrollo de Personas, Departamento de Informática y Comité de Igualdad.

ACCIÓN 7

MEJORAR Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ÁREA: Igualdad

OBJETIVO:

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.
- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

52

DESCRIPCIÓN: La conciliación de la vida familiar y laboral es fundamental para tener armonía en ambos estadios. La adaptación de las dos esferas permitirá mantener la eficiencia de la persona trabajadora también en el ámbito laboral.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

- 1) Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.
 - **INDICADORES:** Que el 100% de las peticiones de conciliación se registre su entrada, independientemente de si ha sido solicitada por una mujer u hombre.

- 2) La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o disfruten de una excedencia por motivos familiares no pierdan oportunidades de formación y promoción.
 - INDICADORES: Que el 100% de las personas que concilien su vida laboral y familiar a través de la jornada o estén en situación de excedencia por motivos familiares, participen en la formación facilitada por la empresa y tengan las mismas oportunidades de promoción que el resto de las personas trabajadoras.

- 3) Facilitar el proceso para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida por el tiempo indispensable para las trabajadoras que lo soliciten.
 - INDICADORES: Que al 100 % de las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida se les faciliten las medidas de conciliación solicitadas por el tiempo indispensable que necesiten durante el proceso.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la plantilla.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de Desarrollo de Personas.

ACCIÓN 8

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

54

ÁREA: Igualdad

OBJETIVOS:

- Actualizar el “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” de la Asociación San José para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la LOIEMH, así como en la LOGILS, de 6 de septiembre de 2022, habiendo incorporado el acoso por razón de sexo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- Incorporar, como es de obligado cumplimiento según el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Presentar, junto a la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad en el registro, el modelo oficial Anexo 2.V Hoja estadística del plan de igualdad debidamente cumplimentado.

DESCRIPCIÓN: El 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 es un plan contra el acoso laboral que contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa, sea éste por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.

Implantar el protocolo previene conductas que son contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo al tiempo que, en su caso, les da un tratamiento adecuado y facilita su erradicación, además de garantizar el cumplimiento de la norma.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

1. Revisión y modificación del 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 atendiendo a la nueva legislación.
 - **INDICADORES:** Que el Protocolo esté revisado al 100 % en el primer semestre del año 2026.
2. Inclusión del mencionado protocolo en el Plan de Igualdad actual.
 - **INDICADORES:** Incluir el 100 % del 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 en el Plan de Igualdad antes de su registro en septiembre de 2025.

55

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la plantilla y personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de Desarrollo de Personas, Comité de Igualdad y Gerencia.

ACCIÓN 9

SENSIBILIZACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS PARA COMPARTIR LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

- **ÁREA:** Igualdad
- **OBJETIVO:**
 - Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, pudiendo disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.
 - Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema sólo de mujeres.
 - Introducir nuevas medidas relacionadas con la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos.
- **DESCRIPCIÓN:** La conciliación de la vida familiar y laboral es fundamental para tener armonía en ambos estadios. La adaptación de las dos esferas permitirá mantener la eficiencia de la persona trabajadora también en el ámbito laboral.
- **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**
 1. Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aquellas disponibles en la empresa que mejoren la legislación vigente.
 - **INDICADORES:** Que EL 100% de la plantilla reciba el folleto informativo indicado.
 2. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones

laborales de las personas trabajadoras. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.

- **INDICADORES:** Que el 100% de las peticiones de conciliación se registre su entrada, independientemente de si ha sido solicitada por una mujer u hombre.

3. La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, excedencia por motivos familiares no pierdan oportunidades de formación y promoción.

- **INDICADORES:** Que el 100% de las personas que concilien su vida laboral y familiar a través de la jornada o estén en situación de excedencia por motivos familiares, participen en la formación facilitada por la empresa y tengan las mismas oportunidades de promoción que el resto de las personas trabajadoras.

4. Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

- **INDICADORES:** Que en entre las medidas de conciliación que la empresa ofrece, exista la opción de solicitar un Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

5. Jornadas concertadas para trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas entre 3 y 10 años: podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente

con la conformidad de ambas partes. Las personas
trabajadoras con un preaviso de 15 días podrán dejar sin efectos el acuerdo.

- **INDICADORES:** Que exista como opción de conciliación la solicitud de una jornada inferior a la contratada para las personas trabajadoras que tengan descendientes entre 3 y 10 años.

G. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y LOS OBJETIVOS

G.1. Medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas

ACCIÓN 1: IGUALDAD EN EL PROTOCOLO DE ACOGIDA DEL NUEVO PERSONAL

59

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Informática.
- Departamento de Comunicación.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la actualización de la documentación integrante del protocolo de acogida y cuestionario de satisfacción.
- Medios personales de los departamentos participantes.

ACCIÓN 2: REVISIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO Y DEMÁS COMUNICACIONES DESDE LA IGUALDAD

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Informática.
- Departamento de Comunicación.
- Dirección de los centros de la entidad.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Convocatoria sobre la apertura de procesos de selección donde aparecerá la referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Documento que sirve de convocatoria de las personas candidatas a ser entrevistadas, donde consta sus nombres y apellidos, n.º de teléfono, lugar, fecha y hora de entrevista así como el tribunal participante.
- Informe de desarrollo de la entrevista, donde se valoran las competencias que el candidato o la candidata ha demostrado en la entrevista, así como la valoración de sus fortalezas y debilidades. En este informe se establece una puntuación final donde se clasifica a las personas candidatas por orden de mayor a menor puntuación, siendo la persona seleccionada quien mayor puntuación obtenga.

ACCIÓN 3: ACERCAR A LA PLANTILLA EL CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

ACCIÓN 4: FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.
- Comité de Igualdad.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto

ACCIÓN 5: REALIZACIÓN DE UN REGISTRO DE LA DOCUMENTACIÓN UTILIZADA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

61

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.
- Área Jurídica.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto

ACCIÓN 6: ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DE LAS ESTADÍSTICAS DESAGREGADA POR SEXOS

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

ACCIÓN 7: MEJORAR Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

62

ACCIÓN 8: ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Gerencia.
- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.
- Comité de Igualdad.
- Área jurídica.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

G.2. Medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de los objetivos

G.2.1.- Objetivos cualitativos

Fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad de género

- Recursos humanos: Personal del Departamento de Comunicación.
Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Declarada de utilidad pública por C.M. de 13 de marzo de 1981

Comité de Igualdad.

Personal directivo.

Gerencia.

- Medios: Página web de la entidad.
Guía de lenguaje inclusivo.
Carteles que promuevan la igualdad para días señalados

Prevenir y eliminar estereotipos de género

- Recursos humanos: Personal del Departamento de Informática
Personal del Departamento de Comunicación.
Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.
Comité de Igualdad.
- Medios: Página web de la entidad.
Intranet o boletines corporativos para difundir contenidos
Salas habilitadas para actividades participativas.
Protocolos actualizados que incorporen perspectiva de género.

Mejorar el clima laboral desde la perspectiva de género

- Recursos humanos: Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.
Comité de Igualdad.
Personal directivo.
- Medios: Salas adecuadas para reuniones participativas y mediación
Página web de la entidad.
Canales de consulta y atención para resolver dudas o conflictos.
Infografías sobre corresponsabilidad y convivencia respetuosa.

Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Recursos humanos: Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.
Personal directivo.
Gerencia.
- Medios: Página web de la entidad.
Intranet con secciones específicas sobre derechos y medidas disponibles.
Formularios para solicitud y registro de medidas de conciliación.

Impulsar la igualdad en los procesos de selección, promoción y formación

- Recursos humanos: Personal del Área de Formación.

Declarada de utilidad pública por C.M. de 13 de marzo de 1981

Personal del Departamento de
Desarrollo de Personas.

Personal directivo.

- Medios: Modelos de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.
Guías para entrevistas sin sesgos de género.
Formularios de autoevaluación para responsables de selección.

Reforzar el compromiso de la dirección con la igualdad

64

- Recursos humanos: Presidencia.
Gerencia.
Departamento de Desarrollo de Personas
Personal directivo.
- Medios: Página web de la entidad.
Declaraciones públicas de compromiso con la igualdad.
Códigos éticos actualizados con perspectiva de género.
Protocolos internos que incorporen la igualdad como principio recto.
Intranet con sección específica para el Plan de Igualdad.

Actualizar 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 de acuerdo a lo establecido en la LOIEMH en esta materia.

- Recursos humanos: Gerencia.
Comité de Igualdad.
Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.
- Recursos materiales: Ordenador
Formularios para denuncias, quejas o comunicaciones internas.
Guías de actuación para personal directivo y personas responsables del Departamento de Desarrollo de Personas.
Intranet con sección específica sobre el Protocolo.
Canales de consulta confidencial para resolver dudas o asesorar.

G.2.2.- Objetivos cuantitativos

Procesos de selección: Garantizar que al menos el 60 % de las candidaturas en los procesos de

selección correspondan a mujeres/hombres, según el área con menor representación.

-Recursos humanos: Personal del Área de formación.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comité de Igualdad.

- Recursos materiales: Guías para entrevistas objetivas y libres de sesgos.

Manuales y presentaciones para formación del personal de selección

Formularios para registrar y analizar candidaturas por sexo

Participación equilibrada en formación: Asegurar que al menos el 70 % de las personas que acceden a acciones formativas sean del sexo menos representado en cada área/formación.

- Recursos humanos: Personas formadoras y/o dinamizadoras.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comité de Igualdad.

- Recursos materiales: Plantillas de convocatorias con lenguaje inclusivo y no sexista.

Guías para identificar barreras de acceso y adaptarlas en el diseño de la formación.

Fichas de inscripción con campos para desagregar datos por sexo.

Conciliación corresponsable: Aumentar en un 90 % el uso de medidas de conciliación por parte del sexo menos representado (por ejemplo, hombres en el uso de permisos de paternidad o reducciones de jornada).

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comité de Igualdad.

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Redes sociales.

Ordenador.

Página web.

Herramientas digitales para gestionar horarios flexibles o permisos.

Aplicaciones para solicitar, registrar y analizar permisos de conciliación.

66

Participación en el plan: Asegurar la participación del 60 % de la plantilla en encuestas y/o sesiones informativas sobre igualdad.

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comisión de Igualdad.

Área de formación

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Redes sociales.

Ordenador.

Página web.

Reducción de incidencias por acoso: Disminuir en un 80 % el número de incidencias relacionadas con acoso sexual o por razón de sexo en un periodo de 4 años.

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comité de Igualdad.

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Ordenador.

Revisión de documentos y procesos: Revisar el 100% de las descripciones de puestos, ofertas de empleo y protocolos en un plazo de 6 meses, para garantizar un lenguaje inclusivo y ausencia de sesgos.

67

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comisión de Igualdad.

Área jurídica.

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Redes sociales.

Ordenador.

Página web.

Evaluación continua: Implementar indicadores de seguimiento y medir el avance de los objetivos al menos una vez al año, asegurando una mejora continua del plan.

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal responsable del Plan de Formación.

Personas formadoras.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comité de Igualdad.

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Espacios para formación.

Ordenador.

Telefonía.

Medios internos de comunicación (grupos de whatsapp, intranet...)

Material fungible (folios, carpetas, bolígrafos, etc.)

H. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

H.1.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN

ACCIONES PREVISTAS	Períodos							
	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1ºs	2ºs	1ºs	2ºs	1ºs	2ºs	1ºs	2ºs
Igualdad en el Protocolo de Acogida del nuevo personal.		X						
Revisión de las ofertas de empleo y demás comunicaciones desde la igualdad.					X			
Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción.			X					
Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres				X				
Eliminación del lenguaje sexista en comunicaciones internas y externas		X						
Realización de un registro de la documentación utilizada en los procesos de selección.						X		
Actualización periódica de las estadísticas desagregada por sexos.						X		
Mejorar y ampliar las medidas de conciliación de la vida personal , familiar y laboral.			X					
Revisión y modificación del Protocolo de 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							X	

H.2.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Se han establecido mecanismos de seguimiento y evaluación específicos que permitan medir el grado de cumplimiento y el impacto de estas medidas en la cultura organizativa de la entidad.

Los resultados obtenidos del seguimiento y la evaluación permitirán introducir mejoras en los contenidos, metodologías y herramientas de todas las medidas adoptadas en el plan de igualdad, asegurando unas acciones inclusivas y alineadas con los principios de igualdad de oportunidades. A continuación se detallan cada uno de los objetivos del seguimiento y evaluación, así como las herramientas utilizadas y el personal responsable para llevar a cabo el mencionado seguimiento y evaluación de cada una de las acciones:

ACCIÓN 1.- IGUALDAD EN EL PROTOCOLO DE ACOGIDA DEL NUEVO PERSONAL

a) Objetivos del seguimiento y la evaluación

- Verificar la integración efectiva del enfoque de igualdad en los contenidos del protocolo de acogida.
- Comprobar que el personal de nueva incorporación recibe información adecuada sobre la política de igualdad de la organización.
- Identificar posibles ámbitos de mejora en los materiales y procedimientos utilizados.

b) Indicadores de evaluación

- Porcentaje de protocolos de acogida que incluyen información explícita sobre igualdad de género.
- Porcentaje de personas de nueva incorporación que declaran haber recibido información sobre igualdad en el proceso de acogida.

- Nivel de satisfacción del nuevo personal respecto al tratamiento de la igualdad durante su integración.
- Número de propuestas o sugerencias de mejora recibidas en relación con la información sobre igualdad.

c) Herramientas de seguimiento

- Cuestionarios de evaluación al finalizar el proceso de acogida.
- Entrevistas o reuniones de seguimiento con el nuevo personal.
- Revisión periódica del contenido del protocolo de acogida.
- Informes internos del Departamento de Desarrollo de Personas sobre la implantación del protocolo.

d) Periodicidad y responsables

- La evaluación deberá realizarse de forma anual, coincidiendo con la revisión general del Plan de Igualdad.
- Será responsabilidad del Comité de Igualdad y del Departamento de Desarrollo de Personas coordinar el seguimiento, analizar los resultados y proponer medidas de mejora.

ACCIÓN 2.- REVISIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO Y DEMÁS COMUNICACIONES DESDE LA IGUALDAD

Objetivo de la acción: Garantizar que todas las ofertas de empleo, convocatorias, comunicaciones internas y externas de la organización utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y que estén libres de sesgos o requisitos discriminatorios por razón de sexo u otras circunstancias personales.

Actividades de seguimiento:

- Revisión periódica de los textos de las ofertas de empleo publicadas.
- Verificación de los canales de difusión para asegurar la igualdad de oportunidades de acceso.
- Revisión de comunicaciones internas relevantes (circulares, convocatorias de formación, etc.) para comprobar el uso de lenguaje inclusivo.
- Identificación de posibles requisitos o criterios excluyentes o no justificados que puedan generar discriminación indirecta.

Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de ofertas revisadas que cumplen los criterios de igualdad.
- Número de incidencias detectadas y subsanadas en el período.
- Número de sesiones de formación o sensibilización realizadas para responsables de redacción de ofertas y comunicaciones.
- Grado de cumplimiento de la guía o protocolo interno de lenguaje inclusivo.

Responsables:

- Comité de Igualdad.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Personas responsables de la comunicación interna y externa.

Herramientas e instrumentos:

- Check-list o lista de verificación de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- Protocolos o guías de redacción inclusiva.
- Informes periódicos de revisión.

Periodicidad:

- Revisión semestral de las ofertas y comunicaciones.
- Evaluación global de resultados anual.

Informe de seguimiento:

- Documento interno con los resultados de las revisiones realizadas.
- Propuestas de mejora y acciones correctoras.
- Registro de las acciones de formación o sensibilización realizadas.

Acciones de mejora:

- Actualizar la guía de lenguaje inclusivo.
- Formar al personal responsable de redactar ofertas y comunicaciones.
- Revisar los procedimientos de validación de ofertas antes de su publicación.

ACCIÓN 3.- ACERCAR A LA PLANTILLA EL CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN

Objetivo de la acción: Garantizar la transparencia en los procesos de promoción interna, asegurando que toda la plantilla conozca los criterios objetivos y no discriminatorios aplicables.

Actividades de seguimiento:

- Verificación de la difusión efectiva de los criterios de promoción (medios utilizados: correo, intranet, tablones, reuniones informativas).
- Comprobación de la comprensión por parte del personal mediante encuestas, entrevistas o reuniones de retroalimentación.
- Registro de consultas recibidas relacionadas con los criterios de promoción.
- Revisión periódica de la claridad y accesibilidad de la documentación sobre promoción interna.

Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de personas de la plantilla que declaran conocer los criterios de promoción.
- Número de acciones informativas realizadas en el período.
- Número de consultas o dudas recibidas y atendidas.

- Grado de satisfacción del personal con la información recibida (valorada en encuestas internas).

Responsables:

- Comité de Igualdad.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Mandos intermedios y responsables de equipos.

74

Herramientas e instrumentos:

- Documentación escrita de los criterios de promoción.
- Canales de comunicación interna (intranet, email, reuniones).
- Encuestas de satisfacción y conocimiento.
- Informes periódicos de seguimiento.

Periodicidad:

- Acciones informativas según actualización de criterios.
- Evaluación de conocimiento y satisfacción anual.

Informe de seguimiento:

- Resultados de las acciones informativas realizadas.
- Datos sobre el conocimiento declarado de los criterios por la plantilla.
- Incidencias o barreras detectadas.
- Propuestas de mejora.

Acciones de mejora:

- Revisar y actualizar los criterios de promoción para mayor claridad.
- Mejorar los canales y métodos de comunicación.
- Ofrecer sesiones de aclaración o formación sobre procesos de promoción interna.

ACCIÓN 4.- FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Objetivo de la acción: Garantizar que la plantilla reciba formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades, mejorando la sensibilización, el conocimiento normativo y la aplicación de buenas prácticas para prevenir la discriminación y promover la igualdad.

75

Actividades de seguimiento:

- Registro y control de la participación en las acciones formativas (listados de asistencia, inscripciones).
- Evaluación de la calidad y adecuación de los contenidos impartidos.
- Verificación de la adecuación de la formación a los diferentes perfiles y puestos.
- Realización de encuestas de satisfacción y de aprendizaje.
- Identificación de necesidades formativas adicionales.

Indicadores de evaluación:

- Número y porcentaje de personas formadas respecto a la plantilla total.
- Número de acciones formativas realizadas.
- Nivel de satisfacción del alumnado (valoración media en encuestas).
- Nivel de conocimiento adquirido (autoevaluaciones, pruebas o encuestas post-formación).
- Incidencias o dificultades detectadas en la organización de la formación.

Responsables:

- Comité de Igualdad.
- Departamento de Formación
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Entidades o personas formadoras.

Herramientas e instrumentos:

- Programas y materiales formativos.
- Listados de asistencia y registros de formación.
- Encuestas de satisfacción y evaluación del aprendizaje.
- Informes de seguimiento periódicos.

Periodicidad:

- Realización de formación según necesidades detectadas.
- Evaluación de resultados anual.

Informe de seguimiento:

- Relación de acciones formativas impartidas.
- Participación y cobertura sobre la plantilla.
- Resultados de encuestas de satisfacción y aprendizaje.
- Incidencias detectadas y medidas adoptadas.
- Propuestas de mejora.

Acciones de mejora:

- Actualizar y adaptar los contenidos formativos.
- Mejorar la difusión y accesibilidad de la oferta formativa.
- Ofrecer modalidades flexibles (presencial, online, mixta).
- Sensibilizar a los mandos y personal clave para garantizar la participación.

ACCIÓN 5.- REALIZACIÓN DE UN REGISTRO DE LA DOCUMENTACIÓN UTILIZADA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Objetivo de la acción: Garantizar la transparencia, trazabilidad y adecuación a criterios de igualdad en los procesos de selección mediante el registro sistemático de toda la documentación utilizada.

Actividades de seguimiento:

- Revisión periódica del registro para verificar su actualización y completitud.
- Verificación de que toda la documentación (anuncios, perfiles, pruebas, entrevistas, baremos) esté archivada de forma accesible y sistemática.
- Comprobación de la adecuación de los documentos a criterios de igualdad y no discriminación.
- Registro de incidencias detectadas en la documentación o el proceso de archivo.

Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de procesos de selección con documentación registrada y archivada correctamente.
- Número de revisiones realizadas en el período.
- Número de incidencias detectadas y resueltas.
- Grado de adecuación de los documentos revisados a criterios de igualdad

Responsables:

- Comité de Igualdad.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Personas responsables de los procesos de selección.

Herramientas e instrumentos:

- Registro o base de datos de procesos de selección.
- Check-list o lista de verificación de adecuación a la igualdad.
- Protocolos de archivo y conservación de documentación.
- Informes de revisión y seguimiento.

Periodicidad:

- Actualización del registro: Continua o tras cada proceso de selección.
- Revisión y evaluación del registro anual.

Informe de seguimiento:

- Estado del registro actualizado.
- Resultados de las revisiones realizadas.
- Incidencias detectadas y medidas adoptadas

Acciones de mejora:

- Refinar los protocolos de archivo y registro.
- Formar al personal responsable en criterios de igualdad y en la gestión documental.
- Mejorar las herramientas de registro para facilitar su uso y consulta.

ACCIÓN 6.- ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DE LAS ESTADÍSTICAS DESAGREGADA POR SEXOS

Objetivo de la acción: Disponer de información actualizada y desagregada por sexos sobre la situación de la plantilla para detectar desigualdades, orientar decisiones y facilitar el seguimiento del plan de igualdad.

Actividades de seguimiento:

- Revisión de la periodicidad y puntualidad de la actualización de datos anual.
- Verificación de la calidad y consistencia de los datos recogidos.
- Control de que la desagregación por sexos esté incluida en todas las variables relevantes (categorías profesionales, tipos de contrato, retribuciones, formación, promociones, etc.).
- Difusión de los resultados al Comité de Igualdad y a la dirección.
- Análisis de los datos para identificar posibles desigualdades o tendencias.

Indicadores de evaluación:

- Número de actualizaciones realizadas en el período previsto.
- Cobertura de variables clave con datos desagregados por sexos.
- Número de incidencias o errores detectados y corregidos.

- Uso de los datos en los informes de seguimiento del plan de igualdad.

Responsables:

- Comité de Igualdad.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Informática.

79

Herramientas e instrumentos:

- Base de datos o sistema de información del Departamento de Desarrollo de Personas.
- Protocolos de recogida y validación de datos.
- Informes periódicos de seguimiento.

Periodicidad:

- Actualización de datos anual.
- Evaluación de la calidad de los datos anual.

Informe de seguimiento:

- Resumen de las actualizaciones realizadas.
- Resultados principales de las estadísticas desagregadas.
- Incidencias detectadas y medidas adoptadas.
- Recomendaciones para mejoras.

Acciones de mejora:

- Refinar los protocolos de recogida y validación de datos.
- Mejorar la formación del personal responsable de la gestión de datos.
- Ampliar o ajustar las variables analizadas en función de las necesidades detectadas.

ACCIÓN 7.- MEJORAR Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo de la acción: Facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo la corresponsabilidad y reduciendo desigualdades de género asociadas a los cuidados y las responsabilidades familiares.

80

Actividades de seguimiento:

- Revisión periódica del catálogo de medidas de conciliación existentes.
- Análisis de la utilización de las medidas por parte de la plantilla, desagregada por sexo, categoría profesional o área.
- Registro y análisis de solicitudes atendidas y denegadas.

Indicadores de evaluación:

- Número de medidas nuevas implementadas o mejoradas.
- Porcentaje de la plantilla que utiliza alguna medida de conciliación.
- Número de incidencias o barreras detectadas para el acceso a las medidas.

Responsables:

- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Mandos intermedios y responsables de equipos.

Herramientas e instrumentos:

- Registros de uso de medidas.
- Informes periódicos de seguimiento.

Periodicidad:

- Evaluación de uso según necesidades.

Informe de seguimiento:

- Datos de uso y distribución por sexo y categoría profesional.
- Incidencias detectadas y medidas correctoras.
- Propuestas de mejora y nuevas acciones.

Acciones de mejora:

- Adaptar o ampliar la oferta de medidas según necesidades detectadas.
- Formar a mandos y personal clave en corresponsabilidad y conciliación.
- Revisar procesos internos para facilitar la solicitud y el uso de las medidas.

81

ACCIÓN 8.- REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo de la acción: Disponer de un protocolo claro y efectivo que prevenga y permita actuar de forma adecuada ante casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas que vulneren la libertad sexual o la integridad moral en el entorno laboral.

Actividades de seguimiento:

- Comprobación de la existencia, actualización y adecuación del protocolo a la normativa vigente.
- Verificación de la difusión efectiva del protocolo a toda la plantilla.
- Control de la aplicación efectiva del protocolo en los casos en que se active.
- Análisis de los datos de casos registrados, atendidos y resueltos (con garantía de confidencialidad y anonimato).

Indicadores de evaluación:

- Fecha de la última actualización del protocolo.
- Número de casos gestionados conforme al protocolo.

- Nivel de satisfacción de las personas implicadas (encuestas de valoración tras el cierre del caso, garantizando anonimato).

Responsables:

- Comité de seguimiento del protocolo o personas designadas para su aplicación.

Herramientas e instrumentos:

- Documento del protocolo actualizado.
- Registros confidenciales de casos.
- Informes periódicos de seguimiento.

Periodicidad:

- Revisión y actualización del protocolo cuando sea necesario.
- Evaluación de aplicación de casos: Tras cada cierre de expediente y de forma agregada anual.

Informe de seguimiento:

- Estado y fecha de actualización del protocolo.
- Datos sobre difusión y conocimiento en la plantilla.
- Casos registrados y gestión realizada (datos agregados y anónimos).
- Incidencias detectadas y medidas adoptadas.
- Propuestas de mejora.

Acciones de mejora:

- Actualizar el protocolo según cambios legales o necesidades detectadas.
- Reforzar la formación y sensibilización del personal.
- Mejorar los canales de difusión y accesibilidad del protocolo.
- Garantizar la confidencialidad y protección de las personas implicadas en el uso del protocolo.

Para llevar a cabo la revisión utilizaremos la ficha de seguimiento que se adjunta en el ANEXO III.

I. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Se realizará el sistema de seguimiento y evaluación subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación del Plan de Igualdad a la realidad de la Asociación “San José”.

Asimismo, la evaluación del Plan permite conocer el nivel de realización de éste, su impacto o la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad y la transversabilidad de género analizada.

Para ello nos basaremos en la propuesta recogida en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, y utilizaremos fichas de seguimiento y evaluación actualizadas para tal fin.

I.1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Objetivo del sistema: Asegurar el control y la supervisión continua de la implementación de las medidas del plan de igualdad, permitiendo detectar avances, obstáculos y áreas de mejora para garantizar su eficacia.

Componentes del sistema:

- **Plan de acciones:** Detalle de medidas, plazos, responsables y recursos asignados.
- **Indicadores de seguimiento:** Definición de métricas claras para medir la ejecución de cada acción.
- **Asignación de responsabilidades:** Comité de Igualdad, Departamento de Desarrollo de Personas, Gerencia, Dirección de los centros adscritos y responsables de áreas implicadas.
- **Calendario de seguimiento:** Periodicidad establecida para revisar avances (trimestral, semestral, anual)

Actividades de seguimiento:

- Verificación del grado de cumplimiento de cada acción programada.
- Registro de avances, incidencias y retrasos.

- Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (empleo, promociones, retribución, formación, conciliación, etc.).
- Organización de reuniones del Comité de Igualdad para revisar avances y planificar acciones correctoras.
- Comunicación periódica de resultados a la Gerencia.

Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de acciones ejecutadas en plazo.
- Número de incidencias o barreras detectadas.
- Evolución de indicadores clave del diagnóstico inicial.
- Participación de la plantilla en medidas y acciones formativas.

Responsables del seguimiento:

- Comité de Igualdad.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Gerencia.

Herramientas e instrumentos:

- Plantillas de seguimiento de acciones.
- Check-lists de verificación.
- Base de datos con información desagregada por sexo.
- Informes de seguimiento.

Periodicidad:

- Revisión de avances: Trimestral o semestral.
- Informe de seguimiento al finalizar el período de vigencia del plan.

Informe de seguimiento:

- Estado de ejecución de las acciones.
- Resultados alcanzados.
- Incidencias detectadas y soluciones aplicadas.
- Propuestas de mejora para el siguiente período.

Acciones de mejora:

- Ajustar el plan según resultados del seguimiento.
- Reforzar la formación y sensibilización.
- Mejorar la comunicación interna sobre el estado del plan.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en el seguimiento y mejora del plan.

1.2.- SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación de un Plan de Igualdad tiene como finalidad comprobar el grado de cumplimiento de las medidas implementadas, valorar su eficacia e impacto, y proponer mejoras para alcanzar los objetivos establecidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Un sistema de evaluación eficaz debe ser sistemático, participativo, basado en indicadores objetivos y alineado con los objetivos del plan.

1. Tipos de evaluación

- **Evaluación inicial:** Se realizará antes de la implementación del plan para establecer una línea base que permita comparar los resultados posteriormente.
- **Evaluación intermedia o de seguimiento:** Permitirá analizar el grado de cumplimiento y la efectividad de las acciones durante la ejecución del plan. Se realizará de forma bianual.
- **Evaluación final:** Se realizará al finalizar el período de vigencia del plan para valorar el cumplimiento global de los objetivos y extraer lecciones aprendidas.

2. Indicadores de evaluación

Los indicadores deben serán específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido. Se clasifican en:

- **Indicadores de ejecución:** Miden la implementación de las acciones previstas, como el número de actividades realizadas, la participación y los recursos utilizados.
- **Indicadores de resultado:** Evalúan los efectos inmediatos de las acciones; por ejemplo, incremento de la promoción femenina en puestos de responsabilidad.
- **Indicadores de impacto:** Miden cambios estructurales o culturales a medio y largo plazo; por ejemplo, la mejora del clima laboral en términos de igualdad.

3. Herramientas y fuentes de información

- Cuestionarios de percepción y satisfacción
- Informes del Departamento de Desarrollo de Personas y bases de datos internas
- Registros de participación en medidas y acciones
- Auditorías retributivas

4. Responsables

- El **Comité de Igualdad** debe liderar el proceso de evaluación.
- Contar con el apoyo del **Departamento de Desarrollo de Personas, la gerencia y la presidencia de la organización** y, si es necesario, **consultoras externas**.

5. Comunicación de resultados

- Elaboración de **informes de evaluación** con los principales hallazgos y recomendaciones.
- Difusión interna a través de medios corporativos.
- Inclusión de los resultados en memorias anuales.

6. Mejora continua

Los resultados de la evaluación servirán para introducir ajustes en el propio Plan de Igualdad, definir nuevas acciones y reforzar el compromiso con la igualdad dentro de la entidad.

Para la realización de la mencionada evaluación se utilizará la ficha de evaluación que se adjunta en el ANEXO IV del presente Plan.

I.3.- REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

La revisión periódica del Plan de Igualdad es un proceso esencial para garantizar su actualización, efectividad y adecuación a la realidad de la entidad. Consiste en analizar de forma regular el grado de cumplimiento de las medidas, los resultados obtenidos y la necesidad de introducir cambios o mejoras.

Objetivos de la revisión periódica:

- Verificar el avance en la ejecución de las medidas previstas.
- Detectar obstáculos o dificultades en la implementación.
- Valorar la eficacia de las acciones en relación con los objetivos del plan.
- Ajustar o redefinir medidas que no están funcionando adecuadamente.
- Incorporar nuevas necesidades detectadas o cambios normativos.

Frecuencia:

- Anualmente.
- Puede establecerse una periodicidad mayor (semestral) en función de la normativa aplicable o de la complejidad de las medidas que se estén llevando a cabo.

Fases de la revisión periódica:

1. Recogida de información:

- Indicadores de seguimiento.
- Registros de actividades realizadas.
- Datos de participación.
- Resultados de encuestas de clima laboral o satisfacción.

2. Análisis y diagnóstico:

- Identificación de logros y avances.

- Detección de carencias o medidas no ejecutadas.
- Análisis de causas de los posibles desajustes.

3. Propuestas de mejora:

- Modificación o sustitución de acciones.
- Incorporación de nuevas medidas.
- Redefinición de objetivos o indicadores.

4. Validación y comunicación:

- Aprobación de cambios por el Comité de Igualdad o el órgano competente.
- Comunicación a la plantilla de los resultados y mejoras acordadas.

Responsables:

- Comité de Igualdad.
- Dirección de los centros que conforman la entidad.
- Gerencia.
- Departamento de Desarrollo de Personas.

Importancia:

La revisión periódica refuerza el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades, fomenta la participación y garantiza que el plan se mantenga vivo, útil y adaptado a las necesidades reales.

J. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

J.1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
Nuria Blázquez Ortiz	Asesora Jurídica	Área Jurídica
Josefa Burgos Amezcua	RLT	Atención Directa
Francisco Serrano Lorente	Oficial de 2 ^a de Oficios	Área de Mantenimiento
Josefa Segura Porcel	RLT	Atención Directa
José Antonio Molina Uréndez	RLT	Área de Apoyo a la Vida Independiente
Manuel Velasco Burgos	Profesor de Taller	Centro de día Ocupacional "Acci"
Sonia Luzón Campos	Directora	Residencia de Psicod deficientes "Nueva Era"
Juan Luis López Gallego	RLT	Área de Administración
M ^a Dolores Regalado Fernández	Maestra	CDPPE "Nuestra Sra. De la Esperanza"
Rosa M ^a Portero Jiménez	RLT	CEI "Ruiz del Peral"
Francisco Javier Hidalgo Moya	RLT	CDPPE "Nuestra Sra. De la Esperanza"
M ^a Jesús de la Fuente Vidal	Trabajadora Social	Área Social

J.2. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

J.2.1.- Las **competencias** de la Comisión o, en nuestro caso, Comité de Igualdad son:

1. Negociación y elaboración del plan de igualdad

- Participar en el diagnóstico de situación.
- Analizar datos e indicadores de igualdad.
- Identificar desigualdades o brechas de género.
- Proponer medidas correctoras y objetivos.
- Acordar el contenido del plan de igualdad.

2. Seguimiento de la implantación del plan

- Verificar el cumplimiento del calendario de acciones.
- Supervisar la aplicación de medidas.
- Analizar resultados intermedios.

3. Evaluación del plan de igualdad

- Valorar el grado de consecución de los objetivos.
- Analizar indicadores de impacto.
- Revisar o proponer modificaciones.

4. Revisión y actualización

- Revisar el plan si se dan causas que obliguen a ello (modificaciones relevantes en la organización, resultados de evaluación insatisfactorios, etc.).

5. Canal de comunicación y participación

- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre el plan de igualdad.
- Recoger sugerencias o incidencias.

Base normativa

- Real Decreto 901/2020 (artículos 3 a 6 sobre la Comisión Negociadora y el contenido del plan, y artículo 8 sobre su seguimiento y evaluación).
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 45 y 46).

J.2.2.- Las **atribuciones** del Comité son:

Atribuciones generales:

- Realizar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad.
- Negociar y acordar el contenido del plan de igualdad.
- Definir objetivos, medidas y calendario de aplicación.
- Hacer el seguimiento del grado de cumplimiento del plan.
- Evaluar periódicamente resultados e impacto.
- Revisar y actualizar el plan de igualdad cuando sea necesario.
- Servir de canal de información, consulta y participación para la plantilla en materia de igualdad.
- Promover la sensibilización y la formación en igualdad en la empresa.

Atribuciones específicas:

- Analizar datos desagregados por sexo sobre contratación, promoción, retribuciones, formación, etc.
- Identificar desigualdades o brechas salariales de género.
- Proponer medidas concretas para corregir desequilibrios.
- Establecer indicadores de seguimiento y evaluación.
- Acordar procedimientos para resolver discrepancias en la aplicación del plan.
- Verificar el cumplimiento del calendario de medidas.
- Elaborar informes de seguimiento y evaluación.
- Impulsar campañas de sensibilización y formación interna.

- Proponer revisiones o actualizaciones del plan en función de los resultados obtenidos o cambios en la organización.
- Facilitar la comunicación y recogida de propuestas o quejas relacionadas con la igualdad en la empresa.

PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES DE LA COMISIÓN

El Comité de Igualdad se reunirá una vez por semestre de forma obligatoria para hacer un seguimiento del Plan de Igualdad y de las acciones contenidas en él.

También se reunirá siempre que sea necesario, previa convocatoria de la persona coordinadora, por motivos extraordinarios, tales como denuncias por parte de alguna persona trabajadora sobre acoso sexual o por discriminación por razón de género.

De igual forma, se reunirá para dar conformidad al contenido y posterior registro del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el R.D. 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

K. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS.

La modificación de nuestro Plan de Igualdad se llevará a cabo si es necesario adaptarlo a cambios en la organización, solventar dificultades detectadas en su aplicación o incorporar mejoras.

A continuación se establecen los pasos para revisar y modificar el plan, así como los mecanismos para resolver discrepancias durante su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, siempre que no exista obligación legal o convencional de su adecuación.

1. Motivación de la modificación:

- Cambios en la estructura de la entidad.
- Resultados de la evaluación o revisión periódica que evidencien carencias o ineficacia de medidas.
- Identificación de nuevas necesidades en materia de igualdad.
- Cambios normativos o convencionales que, sin imponer obligación directa, aconsejen la adaptación del plan.

2. Inicio del procedimiento:

- Puede ser solicitado por el Comité de Igualdad, la representación legal de las personas trabajadoras o la gerencia de la entidad.
- La solicitud debe fundamentarse con datos objetivos, como son los resultados de indicadores, auditorías, encuestas, etc.

3. Fases del procedimiento de modificación:

a. Análisis conjunto:

- Revisión de los datos y diagnóstico compartido en el Comité de Igualdad.
- Identificación de las medidas a modificar, suprimir o añadir.

b. Redacción de la propuesta de modificación:

- Elaboración de un borrador consensuado con las medidas revisadas.
- Inclusión de objetivos, indicadores y calendario actualizado.

c. Validación:

- Aprobación de la modificación por el Comité de Igualdad.
- Comunicación a la gerencia para su validación formal.

94

d. Comunicación interna:

- Difusión a toda la plantilla mediante los canales habituales.
- Inclusión de la modificación en el documento oficial del Plan de Igualdad.

4. Resolución de discrepancias:

- En caso de desacuerdo en la Comisión de Igualdad durante la fase de análisis, redacción o validación:
 - Activación de un mecanismo de mediación interna, que será elegida por consenso de entre los componentes del Comité de Ética de la Asociación “San José”. Esta persona mediadora podrá tomar las decisiones sobre la resolución de posibles discrepancias consultando previamente al Comité del que forma parte, respetando siempre la confidencialidad de las partes implicadas.
 - Registro documental de las discrepancias y de los acuerdos alcanzados para resolverlas.

Este procedimiento garantizará la adaptación ágil y consensuada del Plan de Igualdad, reforzando su utilidad y efectividad, sin perjuicio de la obligación de adaptarlo en los casos que así lo exija la normativa legal o convencional.

4. ANEXOS

4.1.- ANEXO I: AUDITORÍA SALARIAL Y REGISTRO RETRIBUTIVO

EMPRESA	Aso. en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual “SAN JOSE”
PERIODO	Del 01-01-2024 al 31-12-2024

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#) y Sección 1ª del [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del **registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales**

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

Datos

Tratados:

Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejaran importes normalizados y anualizados.

Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.

Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.

Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla.

Datos

efectivos:

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

Agrupación

conceptos:

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

Salario	Salario Base
Complementos salariales	Complementos regulados por Convenio; Complementos Voluntarios; Complementos de Resultado.
Complementos Extrasalariales	Prestaciones y pagos delegados; Indemnizaciones; Gastos por trabajo o desplazamiento.

Conceptos El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado.

Brecha Salarial: El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula = ((Promedio Salario hombre - Promedio Salario Mujer)/Promedio Salario hombre) *100

Resultado Brecha:

En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre.

En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer.

100%: Revisar si hay mujeres en el grupo. Si es así, justificar. Si no hay mujeres, no existe remuneración promedio de mujeres y no hay brecha.

El resultado de la formula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

DATOS TRATADOS TOTALES EMPRESA

PROMEDIO-BRECHA

Convenio	Sexo	Promedios Totales
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Hombre	20.314,24
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Mujer	18.798,82
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	Mujer	14.438,98

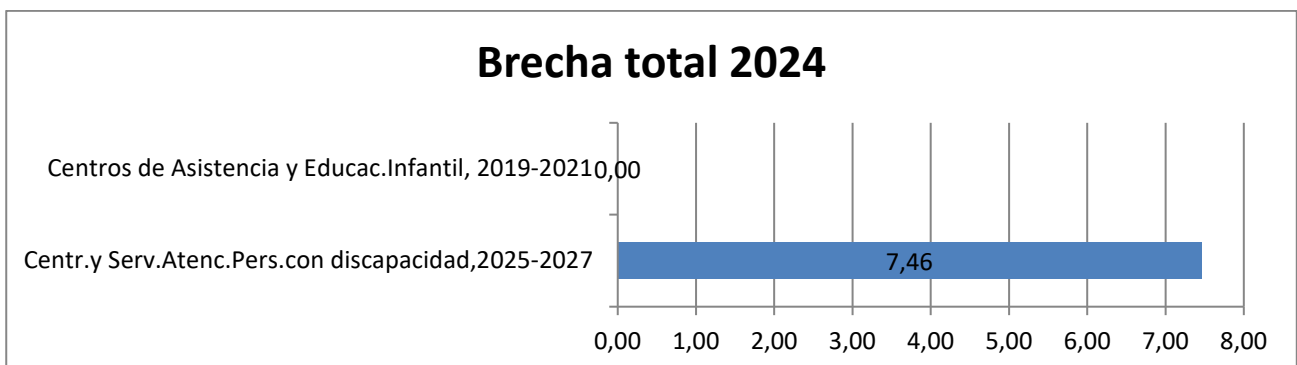
Brecha	
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	7,46
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	0,00

DATOS EFECTIVOS TOTALES EMPRESA

PROMEDIO-BRECHA

Convenio	Sexo	Promedios Totales
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Hombre	15.587,85
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Mujer	15.003,29
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	Mujer	12.549,02

Brecha	
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	3,75
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	0,00

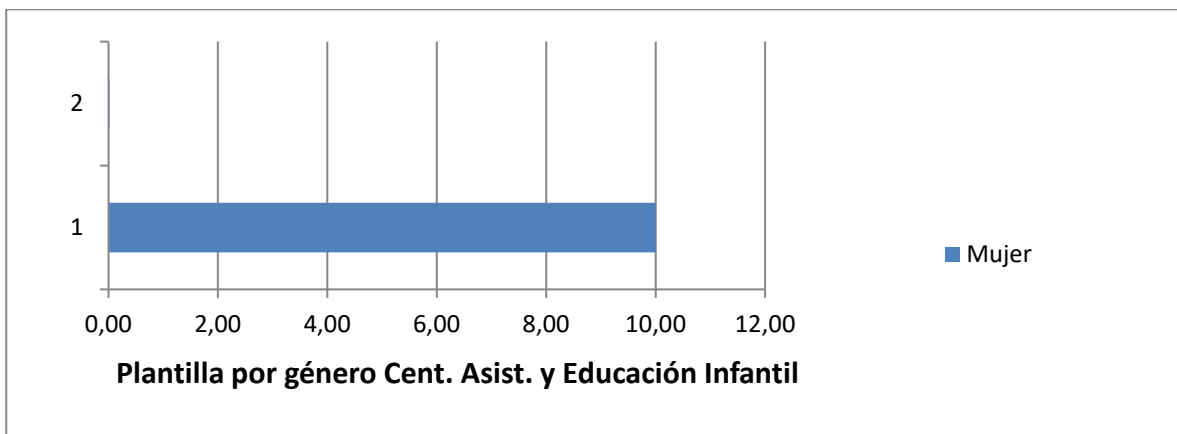
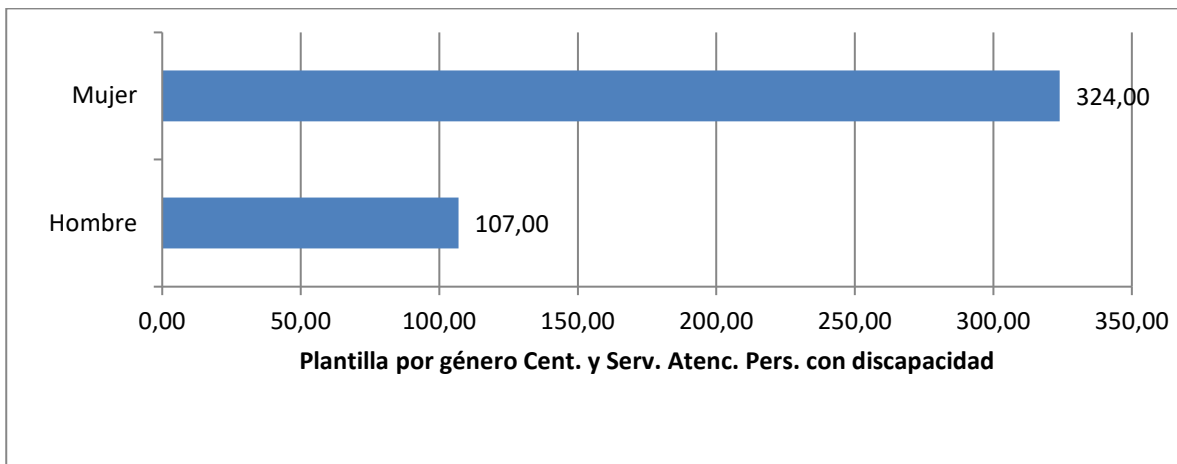


El resultado de la brecha es debido a que algunos de nuestros trabajadores hombres, poseen complementos de antigüedad, disponibilidad y cargo de responsabilidad.

DISTRIBUCION PLANTILLA

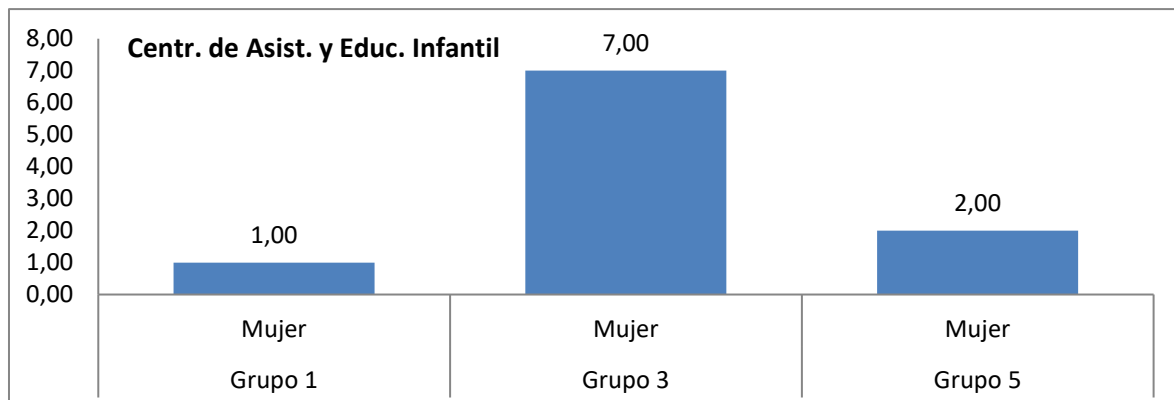
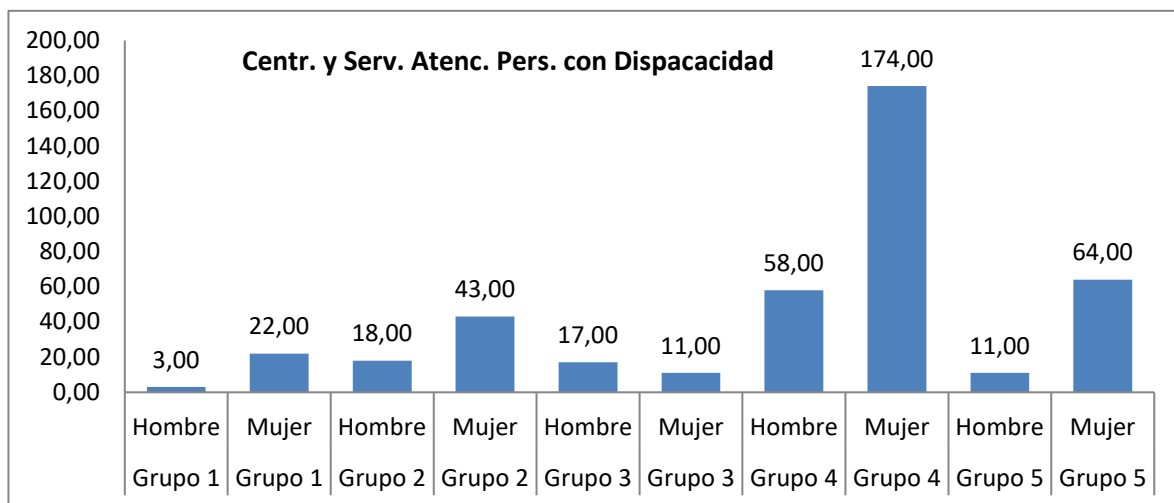
Convenio	Sexo	Total empleados Empresa	%
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Hombre	107,00	24,83%
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Mujer	314,00	72,85%
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Mujer	10,00	2,32%

Total	431,00
-------	--------



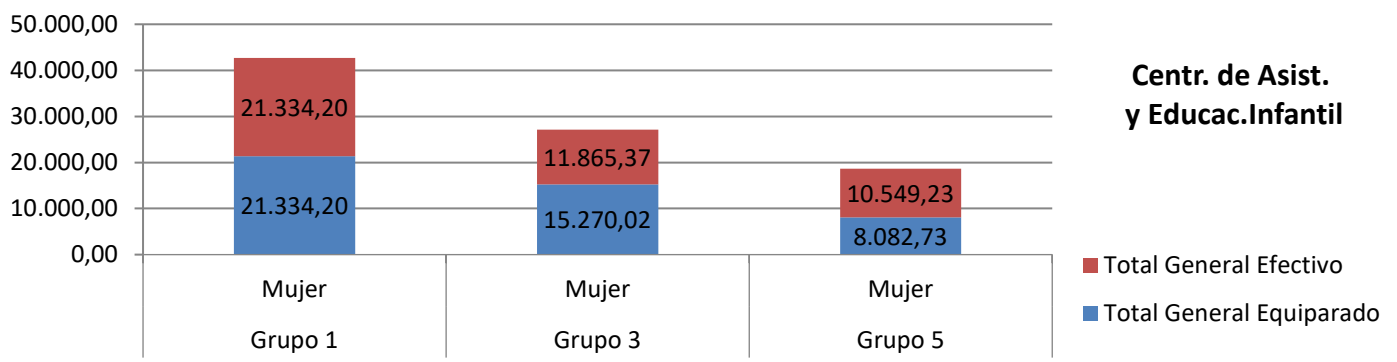
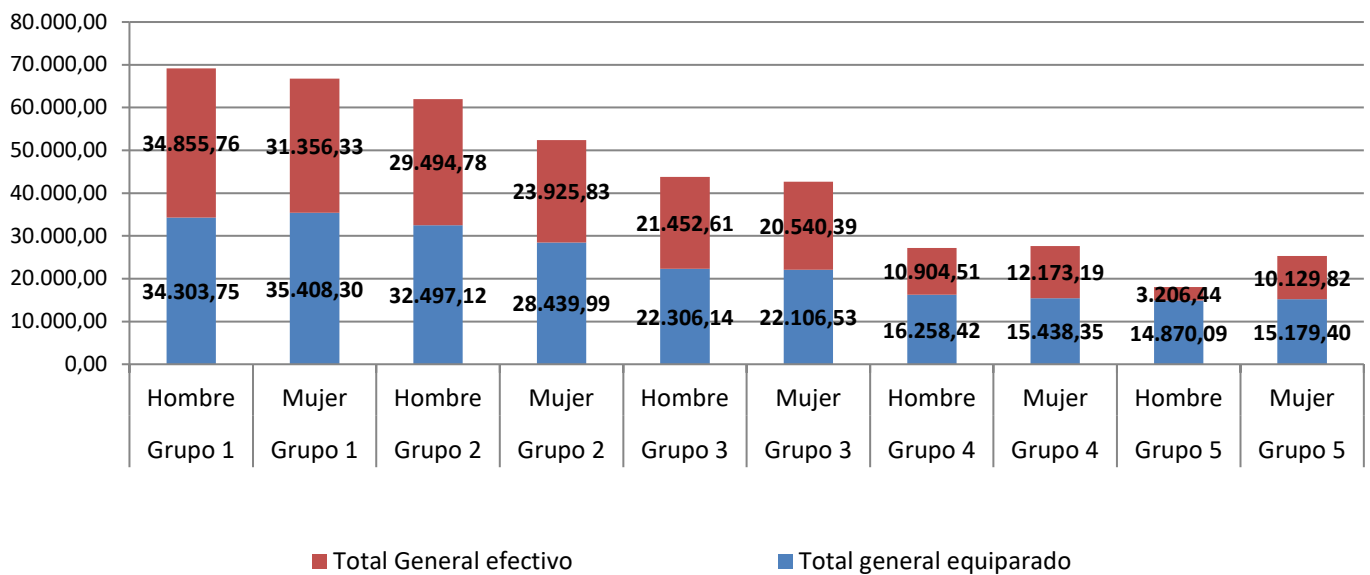
PROMEDIOS DATOS TRATADOS Y DATOS EFECTIVOS**Promedios por Grupos y Género. Valores Tratados y Valores Efectivamente Percibidos.****DISTRIBUCION PLANTILLA POR GRUPOS**

Convenio	Grupos	Sexo	Total Empleados
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 1	Hombre	3,00
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 1	Mujer	22,00
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 2	Hombre	18,00
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 2	Mujer	43,00
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 3	Hombre	17,00
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 3	Mujer	11,00
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 4	Hombre	58,00
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 4	Mujer	174,00
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 5	Hombre	11,00
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 5	Mujer	64,00
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 1	Mujer	1,00
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 3	Mujer	7,00
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 5	Mujer	2,00
Total			431,00



PROMEDIOS POR GRUPOS

Convenio	Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 1	Hombre	34.303,75	34.855,76
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 1	Mujer	35.408,30	31.356,33
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 2	Hombre	32.497,12	29.494,78
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 2	Mujer	28.439,99	23.925,83
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 3	Hombre	22.306,14	21.452,61
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 3	Mujer	22.106,53	20.540,39
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 4	Hombre	16.258,42	10.904,51
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 4	Mujer	15.438,35	12.173,19
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 5	Hombre	14.870,09	3.206,44
Centr. y Serv. Atenc. Pers. con discapacidad, 2025-2027	Grupo 5	Mujer	15.179,40	10.129,82
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 1	Mujer	21.334,20	21.334,20
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 3	Mujer	15.270,02	11.865,37
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 5	Mujer	8.082,73	10.549,23

Centr. y Serv. Atenc. Pers. con Discapacidad

Convenio	Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos Convenio-Acuuerdo Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Hombre	22.216,40	12.087,35	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Mujer	25.109,03	8.431,44	1.867,83	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Hombre	19.457,48	13.039,64	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Mujer	19.047,45	9.122,72	269,82	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Hombre	16.080,97	6.061,33	163,84	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Mujer	16.321,39	5.328,79	456,35	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Hombre	12.212,97	3.638,15	407,30	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Mujer	12.010,89	3.275,16	152,30	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Hombre	11.595,51	3.263,79	10,79	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Mujer	11.436,98	3.599,48	142,94	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	Grupo 1	Mujer	18.103,80	3.230,40	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	Grupo 3	Mujer	12.343,55	2.920,39	6,08	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	Grupo 5	Mujer	5.806,31	2.118,71	157,71	0,00

Convenio	Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Hombre	0,00	12.087,35	0,00	975,22
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Mujer	0,00	10.299,27	0,00	99,45
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Hombre	0,00	13.039,64	922,48	338,52
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Mujer	0,00	9.392,54	844,69	263,44
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Hombre	0,00	6.225,17	0,00	340,67
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Mujer	0,00	5.785,13	0,00	341,41
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Hombre	0,00	4.045,44	238,10	291,37
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Mujer	0,00	3.427,47	458,87	539,57
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Hombre	0,00	3.274,58	0,00	120,30
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Mujer	0,00	3.742,42	212,63	290,44
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	Grupo 1	Mujer	0,00	3.230,40	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	Grupo 3	Mujer	0,00	2.926,47	0,00	70,10

Convenio	Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Convenio-Acuuerdo Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 5	Mujer	0,00	2.276,41	5.880,44	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Hombre	34.303,75	21.888,76	11.991,78	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Mujer	35.408,30	21.622,05	7.767,00	1.867,83
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Hombre	32.497,12	15.667,98	10.904,13	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Mujer	28.439,99	14.442,14	7.399,31	269,82
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Hombre	22.306,14	14.962,84	5.868,23	163,84
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Mujer	22.106,53	14.688,58	4.834,54	456,35
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Hombre	16.258,42	6.838,52	2.575,52	407,30
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Mujer	15.438,35	7.575,92	2.488,09	152,30
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Hombre	14.870,09	2.240,30	786,94	10,79
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Mujer	15.179,40	6.078,77	2.364,40	142,94
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 1	Mujer	21.334,20	18.103,80	3.230,40	0,00
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 3	Mujer	15.270,02	9.188,43	2.568,21	6,08
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 5	Mujer	8.082,73	3.785,23	2.234,63	157,71

Convenio	Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo Efectivo	Total Complementos Efectivo	Prestaciones Efectivo
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Hombre	0,00	0,00	11.991,78	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Mujer	0,00	0,00	9.634,83	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Hombre	0,00	0,00	10.904,13	2.584,15
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Mujer	0,00	0,00	7.669,13	1.551,12
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Hombre	0,00	0,00	6.032,07	117,03
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Mujer	0,00	0,00	5.290,89	219,51
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Hombre	0,00	0,00	2.982,82	794,24
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Mujer	0,00	0,00	2.640,39	1.417,31
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Hombre	0,00	0,00	797,73	48,11
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Mujer	0,00	0,00	2.507,34	1.253,27
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 1	Mujer	0,00	0,00	3.230,40	0,00

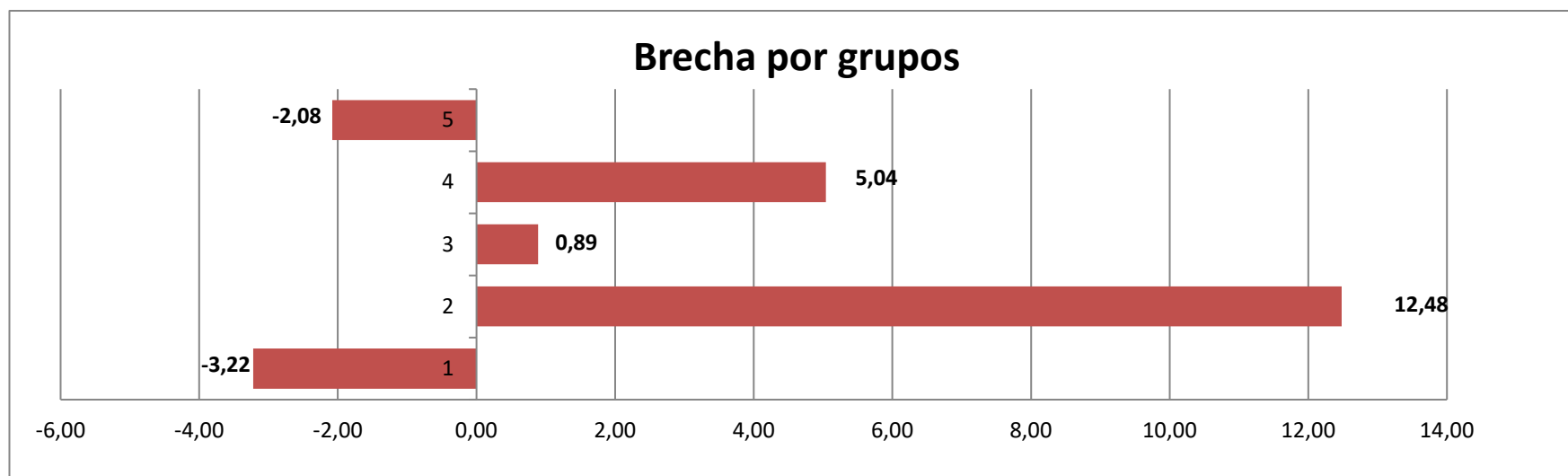
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 3	Mujer	0,00	0,00	2.574,29	32,55
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 5	Mujer				

Convenio	Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo	
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Hombre	975,22	34.855,76	3
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 1	Mujer	99,45	31.356,33	22
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Hombre	338,52	29.494,78	18
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 2	Mujer	263,44	23.925,83	43
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Hombre	340,67	21.452,61	17
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 3	Mujer	341,41	20.540,39	11
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Hombre	288,93	10.904,51	58
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 4	Mujer	539,57	12.173,19	174
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Hombre	120,30	3.206,44	11
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	Grupo 5	Mujer	290,44	10.129,82	64
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 1	Mujer	0,00	21.334,20	1
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 3	Mujer	70,10	11.865,37	7
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	Grupo 5	Mujer	0,00	10.549,23	2

BRECHA , MEDIANA DATOS TRATADOS

BRECHA Y MEDIANA REMUNERACION TOTAL

Convenio	Grupo Profesional	Brecha Total General Promedio	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Brecha mediana
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	1	-3,22	32.045,64	29.981,80	6,44
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	2	12,48	37.367,36	27.295,43	26,95
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	3	0,89	21.095,64	21.642,36	-2,59
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	4	5,04	16.145,83	15.989,76	0,97
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	5	-2,08	14.196,00	15.988,72	-12,63
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	1	0,00	0,00	21.334,20	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	3	0,00	0,00	15.865,20	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	5	0,00	0,00	8.082,72	0,00



BRECHA POR GRUPOS Y COLUMNAS

Convenio	Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	1	-13,02	30,25	0,00	0,00	0,00	14,79	0,00	89,80	-3,22
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	2	2,11	30,04	0,00	0,00	0,00	27,97	8,43	22,18	12,48
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	3	-1,50	12,09	-178,53	0,00	0,00	7,07	0,00	-0,22	0,89
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	4	1,65	9,98	62,61	0,00	0,00	15,28	-92,72	-85,18	5,04
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	5	1,37	-10,29	-1.224,75	0,00	0,00	-14,29	0,00	-141,43	-2,08
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

MEDIANA POR GRUPOS Y COLUMNAS

Convenio	Grupo profesional	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	1	21.787,56	21.787,56	21.787,56	10.258,08	7.800,00	8.057,13	0,00	0,00	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	2	21.390,89	19.473,28	21.321,64	16.056,66	7.790,07	7.811,47	0,00	0,00	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	3	15.251,28	15.251,28	15.251,28	5.268,24	6.391,08	5.360,41	0,00	0,00	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	4	12.325,56	12.325,56	12.325,56	3.630,25	3.566,22	3.574,82	27,53	0,00	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	5	11.578,56	11.578,56	11.578,56	2.617,44	4.298,03	4.298,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	1	0,00	18.103,80	18.103,80	0,00	3.230,40	3.230,40	0,00	0,00	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	3	0,00	12.343,56	12.343,56	0,00	3.514,86	3.514,86	0,00	0,00	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac. Infantil, 2019-2021	5	0,00	5.806,31	5.806,31	0,00	2.118,71	2.118,71	0,00	157,71	157,71	0,00

Convenio	Grupo profesional	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	1	0,00	0,00	0,00	0,00	10.258,08	8.194,24	8.588,47	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	2	0,00	0,00	0,00	0,00	16.056,66	7.800,00	9.093,91	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	3	0,00	0,00	0,00	0,00	5.268,24	6.391,08	5.360,41	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	4	0,00	0,00	0,00	0,00	3.854,27	3.611,85	3.688,70	0,00	0,00
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	5	0,00	0,00	0,00	0,00	2.617,44	4.408,06	4.403,89	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.230,40	3.230,40	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.521,64	3.521,64	0,00	0,00
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.276,41	2.276,41	0,00	5.880,44

Convenio	Grupo profesional	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	1	0,00	0,00	0,00	32.045,64	29.981,80	30.749,04
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	2	0,00	0,00	0,00	37.367,36	27.295,43	29.587,56
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	3	0,00	0,00	0,00	21.095,64	21.642,36	21.162,78
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	4	0,00	131,57	71,55	16.145,83	15.989,76	16.017,73
Centr.y Serv.Atenc.Pers.con discapacidad,2025-2027	5	26,98	0,00	0,00	14.196,00	15.988,72	15.981,49
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	1	0,00	0,00	0,00	0,00	21.334,20	21.334,20
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	3	0,00	0,00	0,00	0,00	15.865,20	15.865,20
Centros de Asistencia y Educac.Infantil, 2019-2021	5	0,00	0,00	0,00	0,00	8.082,72	8.082,72

- ✓ Resultado de la brecha del grupo 1: La brecha es negativa.
- ✓ Resultado de la brecha del grupo 2: Trabajadores con complemento de antigüedad.
- ✓ Resultado de la brecha del grupo 3: Trabajadores con complemento de antigüedad.
- ✓ Resultado de la brecha del grupo 4: Trabajadores con complemento de antigüedad.
- ✓ Resultado de la brecha del grupo 5: : La brecha es negativa.

**4.2.- ANEXO II: 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 DE LA ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL “SAN JOSÉ”**



**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 DE LA ASOCIACIÓN
EN FAVOR DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL “SAN JOSÉ”**

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL “SAN JOSÉ” EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.....	4
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.....	6
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA.....	7
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	7
2.1.2. Identificación de conductas.....	8
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	8
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	9
2.1.2.3. Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.....	12
2.1.2.4. Violencia en el ámbito digital.....	13
2.1.2.5. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	15
2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	16
2.2.1. Presentación de la denuncia o reclamación, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo...	17
2.2.2. La resolución del expediente.....	20
2.2.3. Seguimiento.....	22

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	23
4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN.....	24
5. ANEXOS.....	26

1. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD “SAN JOSÉ” EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

112

Con el presente protocolo, la Asociación “San José” manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Al adoptar este protocolo, la Asociación “San José” quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, la Asociación “San José” asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la Asociación “San José”. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la gerencia de la entidad y, por lo tanto, la Asociación “San José” no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y la Ley **4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI obliga a prevenir y actuar frente a la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

En efecto, la Asociación “San José” al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Guadix, a 17 de septiembre de 2025

Fdo. D. Rafael Cabrera Pérez

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la Asociación “San José” implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

114

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. **Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y **medidas cautelares y/o correctivas** aplicables.
3. Identificación de **medidas reactivas** en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual “San José” formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera

otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en la Asociación “San José”.

Esta Asociación, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

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

En el ámbito de la Asociación “San José” no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la Asociación, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento

interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, la Asociación “San José” sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas

impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

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

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

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

Acoso sexual ambiental

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

Mobbing o Acoso Psicológico en el trabajo

Es una forma de violencia laboral consistente en conductas hostiles, reiteradas y prolongadas en el tiempo, dirigidas contra una persona trabajadora con el fin de intimidarla, degradarla, humillarla o excluirla. Estas conductas pueden ser verbales, gestuales o mediante actos que afecten negativamente la dignidad o la salud psicológica de la persona afectada.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por ésta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de

conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

✓ **Ataques con medidas organizativas:**

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

llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

✓ **Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

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

120

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

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

✓ **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

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

2.1.2.3. Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales

Definición de acoso LGTBI

Se considera acoso por razón de pertenencia al colectivo LGTBI cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales reales o percibidas de la persona que tenga como objetivo o efecto atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Actuaciones que afectan a la persona perteneciente al colectivo LGTBI

1. Insultos o burlas homófobas o transfóbicas.
2. Exclusión o aislamiento por ser o parecer LGTBI.
3. Amenazas para ocultar la orientación o identidad.
4. Difusión de rumores sobre la orientación o identidad de la persona.

2.1.2.4. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

122

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

2.1.2.5. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

124

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral**, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del [Título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

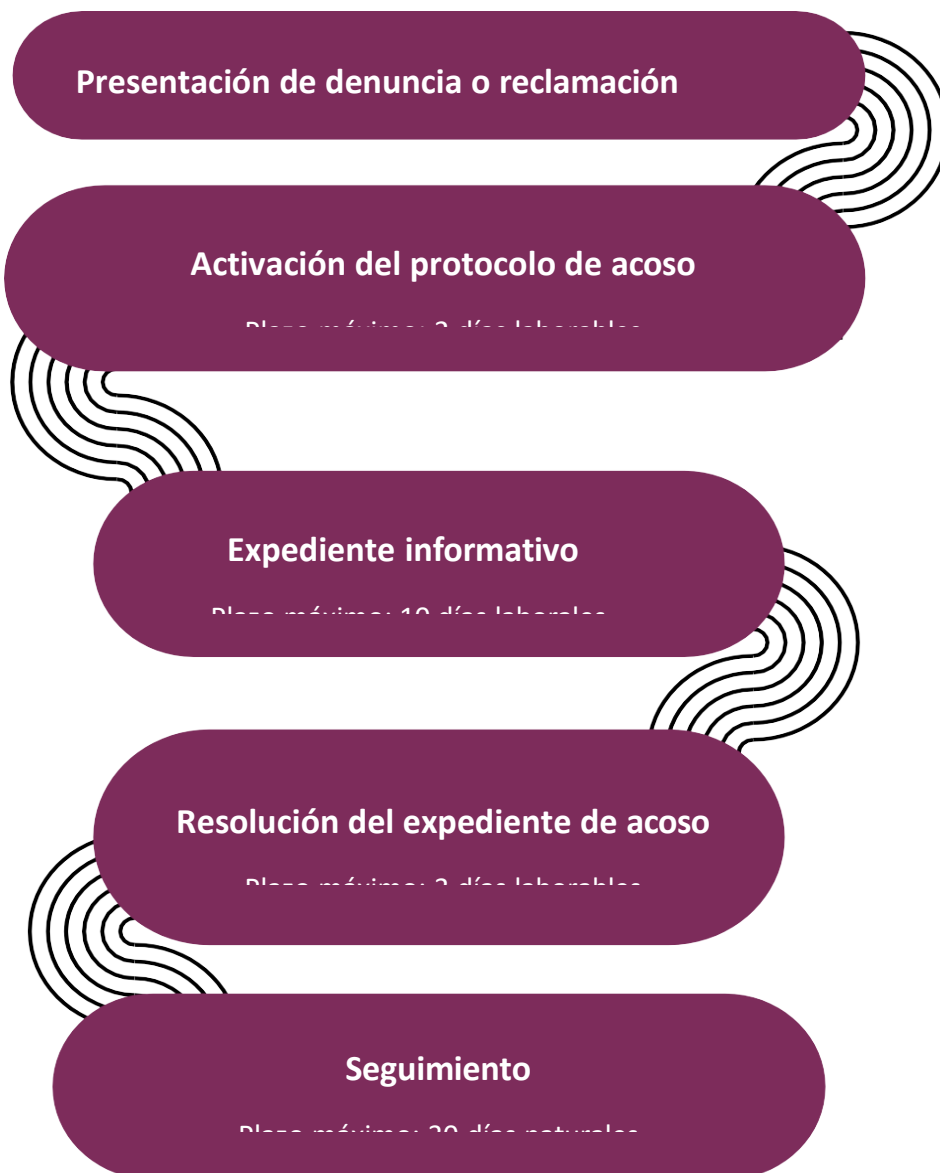
- e) **CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).**

En el Anexo I se enumeran los delitos según la legislación vigente.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

125

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



2.2.1. Presentación de la denuncia o reclamación, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

- 1º) La entidad designa a D^a Alicia Carmona Martínez, Gerente de la Asociación “San José”, como persona instructora para que tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente D^a Nuria Blázquez Ortiz. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas denuncias o reclamaciones.
- 2º) La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.
- 3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es gerencia@asociacionsanjose.org
Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- 4º) Las denuncias o reclamaciones igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o reclamaciones estará ubicado en la Sede Social de la entidad, con dirección en C/ José Luis de los Reyes, n^o 1, de Guadix (Granada).
- 5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
- 6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

- 7º)** La persona instructora de la denuncia o reclamación, D^a Alicia Carmona Martínez, Gerente de la entidad, intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

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

- 8º)** Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.
- 9º)** El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

- 10º)** Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona

instructora, la gerencia de la Asociación “San José” adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la gerencia de la Asociación “San José” separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.

- 11º)** Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la persona instructora hará constar en el acta que, de la prueba expresamente practicada, no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a la gerencia de la Asociación “San José” a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

- 13º)** Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la gerencia de la

Asociación “San José” proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

129

La gerencia de la Asociación “San José”, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

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

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la Gerencia de la Asociación “San José” procederá a:

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

Estatuto de los Trabajadores.

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

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

130

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Gerencia de la Asociación “San José” mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

La Gerencia de la Asociación “San José” adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un

período de tiempo prolongado.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.2.3. Seguimiento

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

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad, no después de la finalización del año 2025, manteniéndose vigente hasta cuatro años después de dicha comunicación, en 2029.

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

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

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL “SAN JOSÉ”

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
 Otras (Especificar):

133

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos,

WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a D./D^a..... y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

134

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la Asociación en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual “San José”.

ANEXO I

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Los delitos contra la libertad sexual están tipificados en el Título VIII del Código Penal y sancionan cualquier atentado contra la libertad sexual sin consentimiento. La Ley LGTBI complementa esta protección al reconocer la violencia sexual por motivos LGTBI como una forma de violencia específica, obligando a adoptar medidas de prevención, sensibilización y atención especializada.

135

1. TÍTULO VIII DEL CÓDIGO PENAL (arts. 178 a 194 bis, reformado por Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre)

El Título VIII del Libro II del **Código Penal español (Ley Orgánica 10/1995)** regula los **delitos contra la libertad sexual**. Tras la reforma de 2022 ("Ley del solo sí es sí"), se unificó el tratamiento del consentimiento y se suprimió la distinción entre abuso y agresión sexual. La regulación vigente establece:

- **Agresión sexual (arts. 178-180):**
 - Cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento.
 - Incluye el acceso carnal (violación) y las formas agravadas (violencia extrema, actuación en grupo, uso de armas, relación de poder o vulnerabilidad especial).
 - Consentimiento: solo existe si se ha manifestado libremente mediante actos claros.
- **Acoso sexual (art. 184):**
 - Solicitar favores de índole sexual, prevaliéndose de una relación de superioridad o creando un entorno hostil o intimidatorio.
- **Delitos contra menores de 16 años (arts. 183-183 quater):**
 - Protegen de manera específica la indemnidad sexual de los menores.
- **Proxenetismo y explotación sexual (arts. 187-190):**
 - Castiga la prostitución coactiva, el proxenetismo y la explotación de menores.
- **Pornografía infantil (arts. 189-194 bis):**
 - Producción, posesión o distribución de material pornográfico con menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

2. LEY 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Ley LGTBI estatal):

La **Ley 4/2023** no modifica directamente el Código Penal, pero establece obligaciones y medidas preventivas para proteger a las personas LGTBI frente a la violencia sexual y otras formas de violencia motivadas por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Aspectos relevantes de la Ley 4/2023 en conexión con la protección frente a delitos sexuales:

- **Art. 67 y ss.: Medidas de prevención de la violencia contra las personas LGTBI.**
 - Obliga a los poderes públicos a impulsar planes y protocolos específicos contra la violencia y el acoso, incluida la violencia sexual.
- **Art. 68: Medidas frente a la violencia sexual.**
 - Reconoce la violencia sexual por motivos de orientación sexual o identidad de género como una forma específica de violencia que debe ser prevenida y atendida.
 - Promueve servicios de atención integral y formación para profesionales.
- **Art. 69: Protección específica.**
 - Prevé la adopción de medidas de protección para víctimas LGTBI de violencia sexual, garantizando su atención y acceso a recursos especializados.

3. Relación entre Código Penal y Ley LGTBI:

- El Código Penal sanciona las conductas delictivas contra la libertad sexual sin distinción de la orientación sexual o identidad de género de la víctima o del agresor. La Ley LGTBI no crea nuevos tipos penales, pero reconoce la violencia sexual motivada por LGTBIfobia como una forma específica de violencia.
- En la interpretación penal y procesal, los jueces pueden considerar el móvil discriminatorio (por orientación o identidad de género) como agravante genérica (art. 22.4 del Código Penal).

4. Referencias legislativas clave:

- **Código Penal (Ley Orgánica 10/1995), reformado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.**
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**

En Guadix, a 9 de julio de 2025

Fdo. Rafael Cabrera Pérez

4.3.- ANEXO III: FICHA DE SEGUIMIENTO





FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Trasladar todos los indicadores incluidos en la acción			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

4.4.- ANEXO IV: FICHA DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL ASOCIACIÓN “SAN JOSÉ”





[Período de referencia]

1. Datos generales

-  Razón social.
-  Fecha del informe.
-  Período de análisis.
-  Persona que lo realiza.




2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

-  Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
-  Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
-  Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
-  Valoración general del período de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].


3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



-  Adecuación de los recursos asignados.
-  Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
-  Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

-  Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

-  Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
-  Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

5. BIBLIOGRAFÍA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 23 de marzo de 2007, núm. 71.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 7 de marzo del 2019, núm. 57.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

Real Decreto 713/2020, de 28 de marzo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 12 de junio de 2020, núm. 143.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 1 de marzo de 2023, núm. 51.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, Instituto de las Mujeres. (s.f.). *Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa*.

https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientasigualdad/docs/Guia_pdi.pdf

OpenAI. (2024). *ChatGPT* (versión GPT-4o) [Modelo de lenguaje grande]. <https://chat.openai.com/>

En Guadix, a 9 de julio de 2025

Firma: Juan Luis López Gallego

Firma: Sonia Luzón Campos

Firma: M^a Jesús de la Fuente Vidal

Firma: Josefa Segura Porcel

Firma: Josefa Burgos Amezcua

Firma: José Antonio Molina Uréndez

Firma: Francisco Javier Hidalgo Moya

Firma: Francisco Serrano Lorente

Firma: Nuria Blázquez Ortiz

Firma: Rosa M^a Portero Jiménez

Firma: Manuel Velasco Burgos

Firma: M^a Dolores Regalado Fdez.