



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM

Asesoramiento externo especializado por



Índice de contenido

1. PRESENTACIÓN.....	4
ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM	4
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.....	5
4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	5
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
OBJETIVOS GENERALES.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
6. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	6
ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación.....	6
MEDIDA - Formación en perspectiva de género a personal responsable de procesos de selección y contratación de la empresa.....	6
ÁREA - Clasificación profesional.....	7
MEDIDA - Revisar la asignación de categorías profesionales del conjunto del cuadro de personal, asignando a cada puesto de trabajo la categoría correspondiente de convenio según la valoración de puestos de trabajo.....	7
ÁREA - Formación.....	8
MEDIDA - Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.....	8
ÁREA - Promoción profesional.....	9
MEDIDA - Elaboración e implantación de Guía de Promoción de Personal con perspectiva de género	9
ÁREA - Condiciones de trabajo.....	10
MEDIDA - Difusión del Convenio, así como las Licencias y Permisos	10
ÁREA - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	11
MEDIDA - Posibilidad de unir vacaciones al permiso por nacimiento.....	11
MEDIDA - Equiparar los derechos de personas trabajadoras con pareja de hecho a los matrimonios	11
ÁREA - Infrarrepresentación femenina.....	12
MEDIDA - Valorar con carácter anual las contrataciones y promociones desagregadas por sexo.....	12
ÁREA - Retribuciones.....	13
MEDIDA - Definir las condiciones retributivas específicas de todos los puestos.....	13
ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	14
MEDIDA - Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa.....	14
ÁREA - Prevención de riesgos laborales.....	15
MEDIDA - Difundir mediante formación y/o comunicación directa, las medidas adoptadas en salud laboral a la plantilla.....	15
MEDIDA - Posibilizar el teletrabajo a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en los últimos dos meses de gestación.....	15
ÁREA - Lenguaje y comunicación no sexista.....	16
MEDIDA - Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de los centros de trabajo y difundirlas en el Sitio Web de la empresa.....	16
MEDIDA - Difusión del Plan de Igualdad para que este llegue a todas las personas trabajadoras de la empresa.....	17
ÁREA - Prevención de Violencia de Género.....	18
MEDIDA - Elaboración y Difusión del Protocolo de Actuación ante Violencia de Género en la	

Empresa.....	18
7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ...	19
Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:.....	19
Reuniones:.....	19
Informes:.....	20
Confidencialidad:.....	20
Sustitución de las personas:.....	20
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	20
Seguimiento del Plan de Igualdad.....	21
Revisión del Plan de Igualdad.....	36
Evaluación del Plan de Igualdad.	36
9. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS).....	37
ANEXO I.....	38
RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	38
INFORMACIÓN DE LA ASOCIACIÓN	38
ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	39
Código Cuenta Cotización: 30105484822.....	39
Evolución de la plantilla durante los últimos 12 meses.....	39
Código Cuenta Cotización: 30128023982.....	40
Evolución de la plantilla durante los últimos 12 meses.....	40
Código Cuenta Cotización: 30130621461.....	40
Evolución de la plantilla durante los últimos 12 meses.....	40
ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS	42
Proceso de selección y contratación.....	42
Formación.....	42
Promoción profesional.....	42
Ejercicio corresponsal de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	42
Sistema de valoración de puestos de trabajo.....	42
Retribuciones y condiciones de trabajo.	43
Infrarrepresentación femenina.	44
Prevención de riesgos y salud laboral.....	44
Comunicación inclusiva.....	44
Horario laboral.....	44
Prevención del acoso sexual y/o por razón de género.....	44
ANEXO II.....	45
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	45
Auditoría retributiva.....	45
Diagnóstico situación retributiva de la asociación.....	45
Plan de acción frente a las desigualdades retributivas.....	47

1. PRESENTACIÓN

ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM

Proyecto Abraham es una asociación sin ánimo de lucro cuya misión es ayudar a aquellas personas más vulnerables, que se encuentren en situación o riesgo de exclusión social ya sea económica, educativa o cultural, para que consigan su plena inclusión, contribuyendo así a una sociedad más justa, solidaria y sostenible. Todo ello se hace posible a través de actividades vinculadas a la gestión integral de los residuos.

Desde 2016, hemos trabajado y formado parte de distintas redes de entidades: EAPN-RM (Red Europea de lucha contra la pobreza y Exclusión social), plataforma para la promoción del voluntariado de la Región de Murcia, AERESS, Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria, Mesa para la Acogida de la Región de Murcia, REAS Murcia Red de economía solidaria y alternativa, Consejo Municipal de la Infancia y Adolescencia de Cartagena y Murcia, Mesa de mujer inmigrante.

En el 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Hay 17 ODS (Objetivos Desarrollo Sostenible) y cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años.

Los objetivos que conseguimos en Asociación Proyecto Abraham son los siguientes:



Nuestro equipo está formado por la asamblea de socios/as, la junta directiva y el equipo de dirección, personal técnico y voluntariado. Como también por los trabajadores y trabajadoras de distintas áreas que una parte de ellos ocupan puestos de trabajo reservados para personas en situación de exclusión o vulnerabilidad social. En Asociación Proyecto Abraham se lleva a cabo varias actividades, las cuales se describen a continuación: - Recogida: Las donaciones recibidas en los contenedores se transforman en creación de empleo y oportunidades. - Atención social: En esta área de actividad, contamos con varios programas los cuales son: -Ropero Regional: Es un programa para cubrir las necesidades de ropa, calzado y juguetes a aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, dentro del desarrollo de actuaciones de lucha contra la pobreza en la Región de Murcia. - Banco de alimentos: Proyecto Abraham, es una Organización asociada de reparto. Cuenta con la acreditación del Banco de Alimentos del Segura (BASMUR) que forma parte de la Federación Española del Banco de Alimentos. Es una organización benéfica sin ánimo de lucro, basada en el voluntariado, cuyo fin es conseguir gratuitamente alimentos para distribuirlos, también de manera gratuita, entre entidades benéficas dedicadas a la asistencia y cuidado directo de personas necesitadas dentro de la Región de Murcia. - Vivienda de acogida: Es un dispositivo de carácter asistencial destinado a alojar y atender de forma temporal (entre tres y seis meses) a población inmigrante en gran mayoría y no inmigrantes que se encuentran en situación de vulnerabilidad social. En este sentido cubrimos sus necesidades básicas de vivienda y manutención y les prestamos una atención integral que les posibilite una vida autónoma. Para ello y a través de un seguimiento individualizado y personal promovemos actuaciones diversas para la consecución de su integración Sociolaboral.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

NOMBRE	DNI	PUESTO	FUNCIÓN EN LA COMISIÓN
Nuria Garcia Clavijos	*****288S	Director/a	Representante de empresa
Irene Muñoz Zamora	*****453R	Sindicato Legitimado CCOO	Representante de las personas trabajadoras

3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la asociación, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es Todo el territorio Provincial, con aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa siendo actualmente 7:

Asociación	Nº de centros	Localización de los centros
ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM	7	<ul style="list-style-type: none"> CENTRO DE ATENCIÓN SOCIAL Carril Baeza, nº1, bajo. 30006. Puente Tocinos, Murcia. CENTRO DE ATENCIÓN SOCIAL. C/Ciudadela, 19. Cartegena. CENTRAL DE RECOGIDA, C/ Castillo de Moratalla, nº 58 Lorquí CENTRAL DE RECOGIDA, C/ Artes y oficios, nave B4. La Unión. TIENDAS DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA, C/Puerta Nueva, 15. Murcia. TIENDA DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA, Avd. Juan Carlos I, nº 22, bajo. Caravaca de la Cruz. ATELIER EL COSTURERICO, C/ Delicias, nº 6. Puente Tocinos, Murcia.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan es conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

El periodo de vigencia del Plan de igualdad será del 01 de Mayo del 2023 al 30 de Abril del 2027, con fecha de entrada en vigor desde el 01 de Mayo del 2023.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer la incorporación y acceso a la empresa del sexo que se encuentre infrarrepresentado.
- Promover e incrementar la conciliación de la vida laboral y familiar del conjunto de la plantilla.
- Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso



- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Empresa y la conciliación de su vida personal y profesional

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación.

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Formación en perspectiva de género a personal responsable de procesos de selección y contratación de la empresa

MEDIDA - Formación en perspectiva de género a personal responsable de procesos de selección y contratación de la empresa

Descripción detallada de la medida	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidata/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de la empresa garantizando siempre procesos de selección igualitarios.
Personas destinatarias	Personal de Reclutamiento y Selección de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrrh de la empresa Curso formativo
% consecución de la medida	100% - Se pretende formar a todo el personal responsable de la selección.
Indicadores de seguimiento	Título acreditativo de la formación específica cursada con indicación de persona destinataria, contenidos, duración y fechas de realización, con indicación de género.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre año 2 de implantación del Plan

ÁREA - Clasificación profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Revisar la asignación de categorías profesionales del conjunto del cuadro de personal, asignando a cada puesto de trabajo la categoría correspondiente de convenio según la valoración de puestos de trabajo.

MEDIDA - Revisar la asignación de categorías profesionales del conjunto del cuadro de personal, asignando a cada puesto de trabajo la categoría correspondiente de convenio según la valoración de puestos de trabajo.

Descripción detallada de la medida	Revisar la clasificación profesional para la adecuación de la estructura organizativa actual a convenio colectivo según la valoración de puestos de trabajo. Revisión anual de la valoración y descripción de puestos de trabajo, así como del encuadramiento de puestos en las categorías profesionales. En base a la valoración de puestos de trabajo, elaboración de un catálogo de puestos de trabajo que incluya la definición, descripción de los mismos y delimitación de funciones. Garantizar que todas las personas trabajadoras tienen acceso y conocen la descripción de su puesto de trabajo y sus funciones.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre trabajadores y trabajadoras en la clasificación profesional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Gerencia.
Medios y recursos asociados	Gerencia. Organigrama Valoración de puestos de trabajo Descripción de puestos de trabajo
% Consecución de la medida	100 %
Indicadores de seguimiento	Asignación de categorías profesionales del conjunto del cuadro de personal según la valoración de puestos de trabajo. Descripción de puestos de trabajo. Valoración de puestos de trabajo actualizada. Difusión de la descripción de puestos de trabajo.
Temporalización / cronograma implantación	Primer trimestre de vigencia del Plan de Igualdad.

ÁREA - Formación

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

MEDIDA - Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Descripción detallada de la medida	La Empresa se comprometerá a la realización de la formación en horario laboral y, de no ser posible, aplicará descuento del tiempo invertido en la misma, salvo formaciones llevadas a cabo de forma voluntaria por las personas trabajadoras. Se establecerán sistemas que permitan la realización de la formación al personal que se encuentre en uso de permisos, medidas de conciliación, etc.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Facilitar la formación al conjunto del personal de la empresa
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de los RRHH de la Empresa Gerencia
Medios y recursos asociados	- Materiales para formación (favoreciendo guías digitalizadas) - Coordinador/a de la formación en la empresa
% Consecución de la medida	90% - Se espera que al menos el 90 % de las formaciones voluntarias se realicen dentro de la jornada laboral
Indicadores de seguimiento	- Nº de formaciones que se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con inicio en el año 2 de implantación del Plan y mantenimiento durante todo el periodo de vigencia del plan

ÁREA - Promoción profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Elaboración e implantación de Guía de Promoción de Personal con perspectiva de género

MEDIDA - Elaboración e implantación de Guía de Promoción de Personal con perspectiva de género

Descripción detallada de la medida	Elaboración e implantación de Guía de Promoción de Personal con perspectiva de género que contenga la directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	<p>Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.</p> <p>Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.</p> <p>Fomentar, en igualdad de condiciones, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en las áreas en las mujeres están infrarrepresentadas.</p>
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de recursos humanos
Medios y recursos asociados	<p>Protocolo/procedimiento con criterios de promoción profesional de la compañía</p> <p>Registros derivados del proceso de promoción profesional de personal</p> <p>Personal del área de recursos humanos</p>
% Consecución de la medida	50 % - Se espera que al menos un 50% de las promociones sean del genero infrarrepresentado
Indicadores de seguimiento	<p>Existencia del protocolo o procedimiento de Promoción de Personal con perspectiva de género</p> <p>Número total de procesos de promoción realizados.</p> <p>Número de procesos de promoción en los que se ha aplicado la medida de acción positiva, desagregado por sexo, categoría profesional y puesto.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente promocionadas</p>
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con fecha de implantación en segundo semestre de Año 2 del Plan y mantenimiento durante todo el periodo de vigencia del plan

ÁREA - Condiciones de trabajo

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Difusión del Convenio, así como las Licencias y Permisos

MEDIDA - Difusión del Convenio, así como las Licencias y Permisos

Descripción detallada de la medida	Difusión del convenio, con especificación de licencias y permisos a los que tiene derechos las personas trabajadoras de la empresa. Esta difusión se realizará a través de los canales de comunicación existentes entre las personas trabajadoras de la organización.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	- Garantizar y preservar el derecho de disfrute de licencias y permisos por parte de las personas trabajadoras - Potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH
Medios y recursos asociados	- Canales de comunicación existentes en la Empresa - Documento de divulgación de convenio, con inclusión de licencias y permisos.
% de consecución de la medida	100 % - Se pretende que la comunicación llegue a la totalidad de la Plantilla
Indicadores de seguimiento	- Documento de divulgación de convenio, con inclusión de licencias y permisos. - Nº personas trabajadoras objeto de la divulgación, desagregadas por sexo - Verificación de difusión de la información, con inclusión de medio de comunicación utilizado y fecha de la divulgación
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre del 1º año de vigencia del Plan. A partir de ahí, su difusión y revisión deberá ser constante y deberá informarse de la existencia del mismo a toda persona que se incorpore a trabajar a la empresa.

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

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Posibilidad de unir vacaciones al permiso por nacimiento
- Equiparar los derechos de personas trabajadoras con pareja de hecho a los matrimonios

MEDIDA - Posibilidad de unir vacaciones al permiso por nacimiento

Descripción detallada de la medida	Todas las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a disfrutar las vacaciones de forma unida al permiso de nacimiento (maternidad/paternidad)
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y personal
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrrh de la empresa Solicitud de vacaciones por el personal de la empresa Cuadrante don registro de vacaciones anuales de la plantilla
% de consecución de la medida	100 % - Se intentará que al menos el 100% de las personas que se se acogen al permiso por nacimiento, puedan unirlo con las vacaciones pendientes de disfrutar.
Indicadores de seguimiento	Número de personas trabajadoras de la empresa que disfrutan de permiso de nacimiento (maternidad/paternidad) desglosadas por género Número de personas trabajadoras que se acogen a este derecho, con desglose según género
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente desde el inicio de la implantación y durante todo el periodo de vigencia del Plan

MEDIDA - Equiparar los derechos de personas trabajadoras con pareja de hecho a los matrimonios

Descripción detallada de la medida	Equiparar los derechos de conciliación vinculadas a matrimonio de forma que también sean beneficiarias en igualdad de condiciones las personas en situación de pareja de hecho. La situación de pareja de hecho deberá acreditarse mediante documento fehaciente.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Todas las personas trabajadoras de la empresa tendrán los mismos derechos, con independencia de la relación civil que las vincule a sus parejas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrrh de la empresa Solicitud de permiso
% de consecución de la medida	100 % - Se intentará que el 100 % de las personas trabajadoras con pareja se acojan a los mismos derechos que los matrimonios.
Indicadores de seguimiento	Número de personas trabajadoras de la empresa que disfrutan de permisos, desglosadas por género Número de personas trabajadoras que se acogen a este derecho, con desglose según género
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente desde el inicio en el 2º semestre de la implantación y durante todo el periodo de vigencia del Plan

ÁREA - Infrarrepresentación femenina

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Valorar con carácter anual las contrataciones y promociones desagregadas por sexo

MEDIDA - Valorar con carácter anual las contrataciones y promociones desagregadas por sexo

Descripción detallada de la medida	Realización de un informe anual en el que se detalle las nuevas contrataciones así como los procesos de promoción profesional que ha habido en la empresa en la anualidad
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Potenciar la selección y promoción de mujeres a posiciones de mayor responsabilidad
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH
Medios y recursos asociados	- Personal del Departamento Laboral/RRHH
% de consecución de la medida	50 % - Se intentará que al menos un 50 % de las contrataciones y promociones correspondan al género infrarrepresentado
Indicadores de seguimiento	- Nº de contrataciones realizadas, según desglose por género, categoría profesional y departamento - Nº de promociones realizadas, según desglose por género, categoría profesional y departamento
Temporalización / cronograma implantación	Tercer año de vigencia del plan. Mantener esta medida durante toda la vigencia del plan.

ÁREA - Retribuciones

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa

MEDIDA - Definir las condiciones retributivas específicas de todos los puestos

Descripción detallada de la medida	Establecer el control para la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo. Definir las condiciones retributivas específicas de todos los puestos, según salario base, pluses y complementos en el que se recojan criterios neutros que garanticen la aplicación del principio de igualdad retributiva (igual retribución por trabajo de igual valor), comprobando que no se desvalorizan capacidades que habitualmente se ejercitan en puesto feminizados o masculinizados
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Establecer un trato igualitario en la política salarial, por categorías profesionales y puestos de trabajo
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Fichas de perfil de cada puesto de trabajo de la compañía en el que se definan los conceptos salariales de aplicación, en función de las características del puesto de trabajo. Registro salarial anual. Propuesta de mejoras en función de los resultados obtenidos en la comparativa.
% de consecución de la medida	100 %
Indicadores de seguimiento	Comparativa anual (en el primer trimestre de cada año natural se analizarán los datos correspondientes a la anualidad anterior) del registro salarial con los criterios establecidos en las condiciones retributivas de cada ficha de puesto y análisis de conclusiones.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con realización de comparativa anual a partir de la fecha de inicio de la medida (cada primer trimestre del año se realizará el análisis de la información correspondiente a la anualidad anterior)

ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa

MEDIDA - Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa

Descripción detallada de la medida	Realización de campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa. Se dará a conocer, por los canales habituales de comunicación interna para lograr la difusión a todas las personas integrantes de la empresa y se integrará en el plan de acogida a nuevas personas trabajadoras. En todo momento estará a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, para su consulta o empleo.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	o Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado o Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, sensibilizando al personal para la prevención de estas situaciones
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrrh de la empresa Personal delegado de prevención de riesgos laborales de la empresa Protocolo específico de la empresa de prevención y actuación ante acoso sexual y/o por razón de sexo Tablón de anuncios y correo electrónico, como medios de divulgación del protocolo
% de consecución de la medida	100 % - Comunicarlo a la totalidad de la plantilla
Indicadores de seguimiento	Documento de protocolo con inclusión de definiciones relevantes, ejemplos de conductas, procedimientos de actuación, equipo responsable de su puesta en marcha y gestión, así como modelo de denuncia correspondiente. Medios de difusión de la campaña inicial de comunicación a la totalidad de la plantilla, fecha de realización y nº de personas destinatarias, según género. Evidencia de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, de forma permanente. Informe anual en el que se recoja si se ha producido alguna denuncia por parte de alguna persona integrante de la empresa, desglosado por género, así como justificación del proceso realizado y resultado del mismo.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con campaña informativa en el primer trimestre desde la fecha de inicio de la medida y mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del plan

ÁREA - Prevención de riesgos laborales

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Difundir mediante formación y/o comunicación directa, las medidas adoptadas en salud laboral a la plantilla.
- Posibilitar el teletrabajo a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en los últimos dos meses de gestación.

MEDIDA - Difundir mediante formación y/o comunicación directa, las medidas adoptadas en salud laboral a la plantilla.

Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla acerca de las medidas adoptadas en el área de salud laboral para potenciar así la información y la sensibilización en el área de prevención de riesgos a toda la plantilla.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	o Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo seguro y sin siniestralidad. o Potenciar la información y sensibilización en igualdad de los/as trabajadores/as.
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Responsable RRHH Personas delegadas de prevención de riesgos laborales o Servicio de prevención ajenos de riesgos laborales
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Documentación de prevención de riesgos laborales de la empresa con las medidas adoptadas en salud laboral.
% de consecución de la medida	100 % - Comunicación a la totalidad de la plantilla
Indicadores de seguimiento	Fecha y forma de entrega de la comunicación/ formación. Documentación de prevención de riesgos laborales de la empresa con las medidas adoptadas en salud laboral.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre del 2º año de vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA - Posibilitar el teletrabajo a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en los últimos dos meses de gestación.

Descripción detallada de la medida	Posibilitar el teletrabajo a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en los dos últimos meses de gestación, siempre y cuando las funciones del puesto de trabajo así lo permitan.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Protección de las personas embarazadas en su puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de rrhh
Medios y recursos asociados	Histórico de mujeres trabajadoras en la empresa.
% de consecución de la medida	50 % - Se espera que al menos el 50 % de las personas embarazadas se acojan a esta medida
Indicadores de seguimiento	- Nº de personas trabajadoras embarazadas - Nº de personas trabajadoras beneficiarias de esta medida-establecimiento
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre del primer año de implantación del Plan de Igualdad

ÁREA - Lenguaje y comunicación no sexista

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de los centros de trabajo y difundirlas en el Sitio Web de la empresa
- Difusión del Plan de Igualdad para que este llegue a todas las personas trabajadoras de la empresa

MEDIDA - Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de los centros de trabajo y difundirlas en el Sitio Web de la empresa

Descripción detallada de la medida	Publicaciones que den apoyo especial en los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de los centros de trabajo, y haciéndolas visibles a la clientela a través de página web
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	<p>Dar visibilidad a la importancia del apoyo de la mujer y del principio de igualdad de oportunidades en las fechas mencionadas</p> <p>Participar en la concienciación de esta premisa en la clientela de la empresa y en potenciales clientes/as o colaboradores/as</p> <p>Romper con los estereotipos corporativos y animar a mujeres en el acceso profesional a sectores altamente masculinizados</p> <p>Hacer frente al desafío de la igualdad, trasladando y visualizando el liderazgo femenino</p>
Personas destinatarias	<p>La totalidad de la plantilla de la empresa</p> <p>Clientela y potencial clientela</p> <p>Entidades Colaboradoras</p> <p>Toda persona interesada en conocer a la empresa y los valores/principios por los que se rige</p>
Persona/s Responsable/s	<p>Persona responsable del Departamento de Comunicación</p> <p>Persona responsable del Departamento de RRHH</p>
Medios y recursos asociados	<p>- Sitio Web</p> <p>- Personal del Departamento de Comunicación</p> <p>- Personal del Departamento de RRHH</p>
% de consecución de la medida	100 %
Indicadores de seguimiento	<p>- Nº de publicaciones realizadas</p> <p>- Nº de visitantes a la página web</p> <p>- Nº de mujeres que presentan candidaturas o envían sus CV/cartas de presentación al correo de contacto en la página web</p>
Temporalización / cronograma implantación	Desde el primer año de vigencia del plan. Medida permanente que perdurará los 4 años de vigencia del Plan.

MEDIDA - Difusión del Plan de Igualdad para que este llegue a todas las personas trabajadoras de la empresa

Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica para difundir el Plan de Igualdad y de todas las mejoras incluidas a través de la Intranet de la empresa e informar a todas las nuevas incorporaciones de la existencia del mismo.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Informar y sensibilizar al conjunto del personal de la Empresa sobre el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y la Igualdad real y efectiva.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de recursos humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Intranet de la empresa
% de consecución de la medida	100 % - Comunicación a la totalidad de la plantilla
Indicadores de seguimiento	Canales de difusión y nº de personas destinatarias.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre del año 2 del periodo de vigencia del plan

ÁREA - Prevención de Violencia de Género

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Elaboración y Difusión del Protocolo de Actuación ante Violencia de Género en la Empresa

MEDIDA - Elaboración y Difusión del Protocolo de Actuación ante Violencia de Género en la Empresa

Descripción detallada de la medida	Consistirá en la elaboración y difusión del Protocolo de Actuación ante Violencia de Género en la Empresa a través de los canales de comunicación de la misma o, de haber incluido nuevos canales de comunicación, utilizar los mismos para esta difusión de información.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	- Comunicar a toda la plantilla la existencia de un Protocolo de Actuación ante Violencia de Género en la Empresa, que facilite a las mujeres el acceso a una protección adecuada y segura ante estas situaciones. - Sensibilizar y concienciar a la totalidad de la plantilla, así como al personal de nueva contratación, acerca de la importancia de la protección de la mujer ante este tipo de situaciones y la gravedad de las mismas.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Persona/s Responsable/s	Persona responsable del Departamento Laboral/Recursos Humanos. Persona responsable de la Comunicación Interna de la Empresa.
Medios y recursos asociados	- Canales de comunicación utilizados en la empresa
% de consecución de la medida	100 % - Realización del Protocolo y posterior comunicación a la totalidad de la plantilla de su existencia
Indicadores de seguimiento	- Verificación de entrega de la información acerca del Protocolo - Nº de personas trabajadoras a las que se difunde, desglosado por género - Nº de personas que acudan a pedir ayuda o que informen de una situación de violencia de género, desglosadas por género
Temporalización / cronograma implantación	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Deberá revisarse constantemente que, a través de los canales de comunicación, las personas trabajadoras reciben la información y son verdaderamente conocedoras de la existencia de dicho protocolo.

7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El órgano responsable de la implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de igualdad es la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.

En representación de la empresa por:

- Nuria García Clavijos

En representación de la plantilla (proporcional a su representatividad) por:

- Irene Muñoz Zamora
- Vanesa Aviles García

Entre las **atribuciones de la comisión** estarán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- Elaboración de informe anual de seguimiento del Plan.

Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:

Esta comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación; asimismo prestarán, en el caso de solicitud de cualquiera de las partes, la mayor atención en el que se especifica.

Se podrán crear tantas comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, como la valoración y seguimiento oportunos de cada una de las medidas a implantar, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuándo a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y representación por parte del personal.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquiera caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Reuniones:

De carácter ordinario, se celebrará una reunión cada 12 meses para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el Plan de igualdad. La duración máxima de cada reunión será de 01:00 h.

De carácter extraordinario, se celebrarán reuniones siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.



- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Informes:

A la finalización de cada anualidad, durante todo el periodo de vigencia del Plan, la Comisión elaborará un informe anual de seguimiento y evaluación.

El objetivo general de este informe es conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la empresa.

En cuanto a los objetivos específicos corresponden a los siguientes:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del siguiente Plan, una vez finalizada la vigencia del actual.

Confidencialidad:

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

En virtud de lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes de las personas trabajadoras tendrán la obligación de observar el deber de sigilo profesional, no pudiendo ser utilizada la documentación facilitada por la empresa, fuera del estricto ámbito de aquélla, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

No podrá proporcionarse, al resto de las personas trabajadoras, documentación que la empresa facilite a las personas representantes en el seno de este comité, así como tampoco el contenido que en dicha documentación conste, debiendo limitarse, éstos, a transmitir, únicamente, los acuerdos llevados a cabo dentro del mismo.

El incumplimiento de esta obligación acarreará la debida sanción por incumplimiento del deber de sigilo, pudiendo ser considerada también una transgresión de la buena fe contractual.

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

Sustitución de las personas:

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

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

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta de reunión correspondiente.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realiza simultáneamente a la ejecución del plan y de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad y en el reglamento anteriormente indicado, que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

El seguimiento y la evaluación del plan son dos procesos complementarios, de manera que los resultados obtenidos en el seguimiento serán fuente de información para la evaluación.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las



repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones.

La evaluación del presente Plan de igualdad se realizará de forma sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y evaluación permitirán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados (dirección, personal, comisión de igualdad, RLT) cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

Seguimiento del Plan de Igualdad

Para realizar el Seguimiento del Plan de Igualdad se procederá a:

- Realizar reuniones periódicas.
- Supervisar la ejecución e implementación de cada medida/acción
- Revisar los indicadores definidos en cada una de las medidas
- Elaborar actas de las reuniones semestrales, así como informes anuales de seguimiento y evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados y conclusiones de los resultados y del proceso del plan.

Para que el proceso de seguimiento sea eficaz, se realizará una ficha por acción/medida, en la cual se solicitará toda la información relativa a la implantación y al seguimiento. A continuación, se recoge **Modelo de Ficha de seguimiento**:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/departamento responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	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:	
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Formación en perspectiva de género a personal responsable de procesos de selección y contratación de la empresa		
Persona/departamento responsable	Persona Responsable de Recursos Humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Titulo acreditativo de la formación específica cursada con indicación de persona destinataria, contenidos, duración y fechas de realización, con indicación de género.			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Revisar la asignación de categorías profesionales del conjunto del cuadro de personal, asignando a cada puesto de trabajo la categoría correspondiente de convenio según la valoración de puestos de trabajo.		
Persona/departamento responsable	Gerencia.		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Asignación de categorías profesionales del conjunto del cuadro de personal según la valoración de puestos de trabajo. Descripción de puestos de trabajo. Valoración de puestos de trabajo actualizada. Difusión de la descripción de puestos de trabajo.			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.		
Persona/departamento responsable	Persona responsable de los RRHH de la Empresa	Gerencia	
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Nº de formaciones que se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/> 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:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Elaboración e implantación de Guía de Promoción de Personal con perspectiva de género		
Persona/departamento responsable	Persona responsable de recursos humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Existencia del protocolo o procedimiento de perspectiva de promoción de Personal con perspectiva de género			
Número total de procesos de promoción realizados.			
Número de procesos de promoción en los que se ha aplicado la medida de acción positiva, desagregado por sexo, categoría profesional y puesto.			
Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.			
Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente promocionadas			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución (<i>marcar X</i>)	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	<input type="checkbox"/>
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (<i>marcar X</i>)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Difusión del Convenio, así como las Licencias y Permisos		
Persona/departamento responsable	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
<ul style="list-style-type: none"> - Documento de divulgación de convenio, con inclusión de licencias y permisos. - Nº personas trabajadoras objeto de la divulgación, desagregadas por sexo - Verificación de difusión de la información, con inclusión de medio de comunicación utilizado y fecha de la divulgación 			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución (<i>marcar X</i>)	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (<i>marcar X</i>)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Posibilidad de unir vacaciones al permiso por nacimiento		
Persona/departamento responsable	Persona Responsable de Recursos Humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Número de personas trabajadoras de la empresa que disfrutaron de permiso de nacimiento (maternidad/paternidad) desglosadas por género			
Número de personas trabajadoras que se acogen a este derecho, con desglose según género			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución (marcar X)	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (marcar X)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Valorar con carácter anual las contrataciones y promociones desagregadas por sexo		
Persona/departamento responsable	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Nº de contrataciones realizadas, según desglose por género, categoría profesional y departamento			
- Nº de promociones realizadas, según desglose por género, categoría profesional y departamento			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución (<i>marcar X</i>)	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (<i>marcar X</i>)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa		
Persona/departamento responsable	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH de la Empresa		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Nº de revisiones realizadas			
- Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones desagregado por sexo, categoría/grupo profesional y puesto de trabajo			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución (<i>marcar X</i>)	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (<i>marcar X</i>)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa		
Persona/departamento responsable	Persona Responsable de Recursos Humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Documento de protocolo con inclusión de definiciones relevantes, ejemplos de conductas, procedimientos de actuación, equipo responsable de su puesta en marcha y gestión, así como modelo de denuncia correspondiente. Medios de difusión de la campaña inicial de comunicación a la totalidad de la plantilla, fecha de realización y nº de personas destinatarias, según género. Evidencia de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, de forma permanente. Informe anual en el que se recoja si se ha producido alguna denuncia por parte de alguna persona integrante de la empresa, desglosado por género, así como justificación del proceso realizado y resultado del mismo.			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución (marcar X)	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (marcar X)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS																									
Medida	Difundir mediante formación y/o comunicación directa, las medidas adoptadas en salud laboral a la plantilla.																								
Persona/departamento responsable	Responsable RRHH Personas delegadas de prevención de riesgos laborales o Servicio de prevención ajenos de riesgos laborales																								
Fecha de implantación																									
Fecha de seguimiento																									
Cumplimentado por																									
INDICADORES DE SEGUIMIENTO																									
Fecha y forma de entrega de la comunicación/ formación. Documentación de prevención de riesgos laborales de la empresa con las medidas adoptadas en salud laboral.																									
INDICADORES DE RESULTADO																									
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Pendiente</th> <th>En ejecución</th> <th>Finalizada</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Falta de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Falta de recursos materiales</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Falta de tiempo</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Falta de participación</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Descoordinación con otros departamentos</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Desconocimiento del desarrollo</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Otros motivos:</td> </tr> </tbody> </table>	Pendiente	En ejecución	Finalizada	Falta de recursos humanos			Falta de recursos materiales			Falta de tiempo			Falta de participación			Descoordinación con otros departamentos			Desconocimiento del desarrollo			Otros motivos:		
Pendiente	En ejecución	Finalizada																							
Falta de recursos humanos																									
Falta de recursos materiales																									
Falta de tiempo																									
Falta de participación																									
Descoordinación con otros departamentos																									
Desconocimiento del desarrollo																									
Otros motivos:																									
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>																									
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																									
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida																									

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de los centros de trabajo y difundirlas en el Sitio Web de la empresa		
Persona/departamento responsable	Persona responsable del Departamento de Comunicación Persona responsable del Departamento de RRHH		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Nº de publicaciones realizadas			
- Nº de visitantes a la página web			
- Nº de mujeres que presentan candidaturas o envían sus CV/cartas de presentación al correo de contacto en la página web			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución (marcar X)	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (marcar X)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Difusión del Plan de Igualdad para que este llegue a todas las personas trabajadoras de la empresa		
Persona/departamento responsable	Persona responsable de recursos humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Canales de difusión y nº de personas destinatarias.			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/> 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:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Elaboración y Difusión del Protocolo de Actuación ante Violencia de Género en la Empresa		
Persona/departamento responsable	Persona responsable del Departamento Laboral/Recursos Humanos. Persona responsable de la Comunicación Interna de la Empresa.		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Verificación de entrega de la información acerca del Protocolo - Nº de personas trabajadoras a las que se difunde, desglosado por género - Nº de personas que acudan a pedir ayuda o que informen de una situación de violencia de género, desglosadas por género			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
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			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Revisión del Plan de Igualdad

Las medidas del Plan de Igualdad serán objeto de revisión con la finalidad de mejorar, corregir, reorientar, añadir etc, en función de los efectos que vayan apreciándose con relación a la consecución de sus objetivos. Esta revisión se realizará de forma periódica en las reuniones semestrales que se realizarán según se estipula en el calendario de actuaciones del Plan así en el reglamento que regula la comisión de seguimiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos en el Plan de Igualdad, este deberá revisarse en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse a consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación (art. 9.2 la) del RD 901/2020).
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial el cuadro de personal de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las faltas de aplicación del convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que sirviera de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Evaluación del Plan de Igualdad.

La Evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que nos permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las distintas áreas/ejes de actuación del Plan lograron conseguir los objetivos marcados en el Plan de Igualdad. Por otra parte, la evaluación nos facilitará información sobre aspectos en los que será necesario incidir en un siguiente Plan de Igualdad.

La evaluación del plan debe ser periódica y consistirá en una valoración objetiva del plan desde su creación a los resultados obtenidos. Se debe realizar en distintos momentos, durante la ejecución y a la finalización del plan: Evaluación Intermedia (a la finalización de cada anualidad y recogida en informe anteriormente referido) y Evaluación Final (a la finalización de la vigencia del Plan).

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad a encargada de elaborar los informes de las dichas evaluaciones.

El plan de Igualdad tendrá un Sistema de Evaluación, en el cual se evaluará:

- Evaluación de Resultados: grado de cumplimiento de los objetivos planteados, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso: Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones. Dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación de Impacto: Donde se analizará si los hubiera reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres. Grado de conocimiento y acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa. Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y el personal en general, de las prácticas de recursos humanos, etc.

A continuación, se recoge **Modelo de Informe de Evaluación del Plan**:

DATOS GENERALES	
Razón social	
Fecha del informe	
Período de análisis	
Órgano/Persona que lo realiza	
INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Fichas de seguimiento de medidas. Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos. 	
INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de los recursos asignados. Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución. Soluciones adoptadas en su caso. 	
INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO	
<ul style="list-style-type: none"> Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan. Cambios en la gestión y clima empresarial. Corrección de desigualdades. 	
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	
<ul style="list-style-type: none"> Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia. Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario. 	

9. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)

En caso de que se detecten necesidades de modificación sobre las medidas a implantar, derivadas de la información de seguimiento del Plan, la comisión de seguimiento del plan de la empresa convocará reunión extraordinaria (propuesta por cualquiera de las dos partes) en la que se negociarán las medidas de modificación a aplicar. El orden del día, aspectos tratados, propuesta de modificación y acuerdos alcanzados se recogerán en acta de reunión pertinente.

En caso de producirse discrepancias en el proceso de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de igualdad, **en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación**, se solicitará el asesoramiento de Autoridad laboral de la comunidad autónoma, y se acatará la propuesta más beneficiosa para la empresa recomendada por dicho organismo.

ANEXO I

RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

INFORMACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

DATOS DE LA ASOCIACIÓN						
Razón social	ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM					
NIF	ESG30580476					
Domicilio social	Carril Baeza, 1, ,Murcia, Murcia - 30006 - Murcia (España)					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Nuria García Clavijos					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Nuria García Clavijos					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad principal	8899 - Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n. c. o. p.					
CNAEs	<ul style="list-style-type: none"> • 1330 - Acabado de textiles • 3811 - Recogida de residuos no peligrosos • 8899 - Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n. c. o. p. 					
Descripción de la actividad	Asociación					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincial					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	53	Hombres	41	Total	94
Centros de trabajo	7					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

El número de personas trabajadoras, según sexo, que conformaron la plantilla a lo largo del periodo de análisis (del 01-01-2021 hasta el 31-12-2021) y su distribución en la empresa es la siguiente:

Asociación	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	
ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM	53	56,38	41	43,62	94

A continuación se indica por CCC, la información que se ha analizado en el Documento de diagnóstico de situación desde perspectiva de género.

Código Cuenta Cotización: 30105484822

Las personas trabajadoras que componen este CCC, de las cuales se han analizado sus datos en el Documento de diagnóstico son las que se encuadran en la actividad de Recogida de residuos no peligrosos, con CNAE 3811.

Evolución de la plantilla durante los últimos 12 meses

Sexo	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Mujeres	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
Hombres	13	16	16	16	15	16	19	16	14	15	15	17

De estas personas trabajadoras en el documento de Diagnóstico se han analizado los siguientes datos:

- Distribución de las personas trabajadoras por departamento.
- Distribución de las personas trabajadoras por categoría profesional.
- Distribución de personas trabajadoras por antigüedad
- Distribución de personas trabajadoras por edad
- Distribución de personas trabajadoras por tipo de contrato y jornada
- Distribución de personas trabajadoras por nivel de estudios
- Incorporaciones y bajas definitivas de personas trabajadoras
- Bajas temporales, permisos y excedencias en para el periodo
- Incorporaciones para el periodo. En este apartado se ha analizado a las personas que fueron alta, en ese periodo, analizando su edad, tipo de contrato, incorporación por categoría, incorporaciones por número de hijos menores de edad, por personas dependientes a su cargo, por discapacidad.
- Ceses y bajas definitivas del periodo. En este apartado se ha analizado, los siguientes datos de las personas trabajadoras que fueron baja en el periodo; Motivo de ceses, desglose de trabajadores que fueron baja por edades, por tipo de contrato, por categoría, por número de hijos/as menores, por personas dependientes a cargo y por discapacidad.
- Responsabilidades familiares de todas las personas trabajadoras que que estuvieron de alta en el CCC de análisis en el periodo de análisis, en donde se desglosa la información por; número de hijos/as menores, por edad de los hijos/as menores, por personas dependientes (excepto hijos/as) y por discapacidad.



Código Cuenta Cotización: 30128023982

Las personas trabajadoras que componen este CCC, son aquellas que desarrollan la actividad de servicios sociales con CNAE 8899.

Evolución de la plantilla durante los últimos 12 meses

Sexo	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Mujeres	11	12	12	12	11	14	14	11	11	14	15	17
Hombres	1	4	4	4	5	4	3	6	3	5	5	3

De estas personas trabajadoras en el documento de Diagnóstico se han analizado los siguientes datos:

- Distribución de las personas trabajadoras por departamento.
- Distribución de las personas trabajadoras por categoría profesional.
- Distribución de personas trabajadoras por antigüedad
- Distribución de personas trabajadoras por edad
- Distribución de personas trabajadoras por tipo de contrato y jornada
- Distribución de personas trabajadoras por nivel de estudios
- Incorporaciones y bajas definitivas de personas trabajadoras
- Bajas temporales, permisos y excedencias en para el periodo
- Incorporaciones para el periodo. En este apartado se ha analizado a las personas que fueron alta, en ese periodo, analizando su edad, tipo de contrato, incorporación por categoría, incorporaciones por número de hijos menores de edad, por personas dependientes a su cargo, por discapacidad.
- Ceses y bajas definitivas del periodo. En este apartado se ha analizado, los siguientes datos de las personas trabajadoras que fueron baja en el periodo; Motivo de ceses, desglose de trabajadores que fueron baja por edades, por tipo de contrato, por categoría, por número de hijos/as menores, por personas dependientes a cargo y por discapacidad.
- Responsabilidades familiares de todas las personas trabajadoras que que estuvieron de alta en el CCC de análisis en el periodo de análisis, en donde se desglosa la información por; número de hijos/as menores, por edad de los hijos/as menores, por personas dependientes (excepto hijos/as) y por discapacidad.

Código Cuenta Cotización: 30130621461

Las personas trabajadoras que componen este CCC, son aquellas que desarrollan la actividad Acabado de textiles con CNAE 1330.

Evolución de la plantilla durante los últimos 12 meses

Sexo	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Mujeres	6	6	6	6	4	6	6	6	6	8	13	15
Hombres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

De estas personas trabajadoras en el documento de Diagnóstico se han analizado los siguientes datos:

- Distribución de las personas trabajadoras por departamento.
- Distribución de las personas trabajadoras por categoría profesional.
- Distribución de personas trabajadoras por antigüedad
- Distribución de personas trabajadoras por edad
- Distribución de personas trabajadoras por tipo de contrato y jornada
- Distribución de personas trabajadoras por nivel de estudios
- Incorporaciones y bajas definitivas de personas trabajadoras
- Bajas temporales, permisos y excedencias en para el periodo
- Incorporaciones para el periodo. En este apartado se ha analizado a las personas que fueron alta, en ese periodo, analizando su edad, tipo de contrato, incorporación por categoría, incorporaciones por número de hijos menores de edad, por personas



dependientes a su cargo, por discapacidad.

- Ceses y bajas definitivas del periodo. En este apartado se ha analizado, los siguientes datos de las personas trabajadoras que fueron baja en el periodo; Motivo de ceses, desglose de trabajadores que fueron baja por edades, por tipo de contrato, por categoría, por número de hijos/as menores, por personas dependientes a cargo y por discapacidad.
- Responsabilidades familiares de todas las personas trabajadoras que que estuvieron de alta en el CCC de análisis en el periodo de análisis, en donde se desglosa la información por; número de hijos/as menores, por edad de los hijos/as menores, por personas dependientes (excepto hijos/as) y por discapacidad.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Proceso de selección y contratación

ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM en la actualidad no dispone de perfiles estructurados y neutros de puesto para cada uno de los puestos de trabajo que actualmente se desarrollan en la asociación. Se valora la elaboración de dichos perfiles, para garantizar la realización de procesos de selección de personal y de promoción profesional en los que se garantice la objetividad y neutralidad de aplicación de criterios, sin que puedan llegar a producirse sesgos de ningún tipo.

Las personas que realizan la selección de personal y decisión de contratación cuentan con la siguiente formación específica en materia de igualdad de oportunidades: Si.

El proceso de selección, se realizan con la intención de no incurrir en ningún tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza... directa o indirectamente, atendiendo únicamente a las competencias anteriormente descritas y a la capacidad técnica que tengan los candidatos y las candidatas a la hora de desempeñar el puesto solicitado.

Formación

En ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM no existe Plan anual de formación estructurado.

La formación que se imparte a las personas trabajadoras de la empresa es la marcada según normativa legal, como puede ser la formación específica de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo, en el momento de incorporación de una nueva persona a la plantilla.

Dicha formación, en la medida de lo posible, se realiza dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora y, habitualmente, fuera del centro de trabajo.

En el documento de diagnóstico se incluyen las formaciones realizadas desagregadas por sexo en el periodo que va desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2021.

Promoción profesional

En ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM no existe en la actualidad un Plan estructurado de promoción profesional.

No existe ningún método específico de comunicación para informar a la plantilla de las vacantes existentes, sino que se habla de forma personal con la persona que se valora que puede desempeñar dicho puesto de categoría superior a la que ostenta hasta ese momento

No se imparte formación ligada directamente a la promoción, tampoco se promociona con criterio de movilidad geográfica.

A pesar de que en el periodo de análisis no ha habido promociones, mencionar que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa ya que se facilita en todos los casos la conciliación.

En el periodo de análisis no ha habido promociones de personas trabajadoras. En caso de que las hubiese, la asociación cumple las pautas indicadas anteriormente.

Ejercicio corresponsal de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Los criterios y canales de información utilizados para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los siguientes: Página web de la asociación, tablón de anuncios, correo electrónico.

ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM en la actualidad no tiene ninguna medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral más allá de lo establecido legalmente.

En ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM no existe un Plan de medidas específicas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar como tal, pero, en caso de que en algún momento alguna persona trabajadora necesite ausentarse o adaptar su horario de forma puntual para poder conciliar sus vidas por motivos familiares (hijos/as, pareja...), la empresa facilitara dicha adaptación. La cual puede ser disfrutada por todo el personal cuando sea necesario.

Sistema de valoración de puestos de trabajo

Según se recoge en el diagnóstico de situación desde perspectiva de género, la empresa posee un SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO INTEGRADO POR LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:

- GRUPO C - RECEPCIÓN ATENCIÓN AL CLIENTE
- GRUPO 0 - DIRECTOR/A



- GRUPO PROFESIONAL D - JEFE/A DE TALLER
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO/A – TÉCNICO/A GRADO SUPERIOR – LOGÍSTICA ALMACÉN
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - PEÓN/A - DEPENDIENTE/A
- GRUPO 4 - ORDENANZA
- TÉCNICO/A – ORIENTADOR/A LABORAL (CONTRATO EN PRÁCTICAS)
- GRUPO C1 - DISEÑADOR/A
- TÉCNICO/A GESTOR/A (CONTRATO EN PRÁCTICAS)
- TÉCNICO/A - PROSPECTOR LABORAL (CONTRATO EN PRÁCTICAS)
- GRUPO PROFESIONAL C1 - OFICIAL/A ESPECIALISTA
- GRUPO 2 - OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - CONDUCTOR/A (RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO)
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - CONDUCTOR/A
- GRUPO 3 – (MONITOR/A TALLER – AUXILIAR EDUCATIVO)
- TÉCNICO/A DE MARKETING (CONTRATO EN PRÁCTICAS)
- GRUPO 2 – TÉCNICO/A INTERVENCIÓN
- GRUPO 1 – ORIENTADOR/A LABORAL
- TÉCNICO/A DE PROMOCIÓN ECONÓMICA SOCIAL
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - PEÓN/A
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - ENCARGADO/A
- GRUPO C - MONITOR/A DE OCIO
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO/A TÉCNICO GRADO SUPERIOR - MARKETING
- GRUPO A - AUXILIAR DE COSTURA
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO/A – TÉCNICO/A GRADO SUPERIOR – COORDINADOR/A SELECCIÓN

Para llevar a cabo la valoración de puestos se ha tomado como referencia la Herramienta de Valoración de puestos de Trabajo acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Con ello se busca cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo y realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualquier otra finalidad.

La valoración de los puestos de trabajo está efectuada conforme a cuatro categorías diferentes:

Naturaleza de las funciones o tareas.

Condiciones educativas.

Condiciones profesionales y de formación

Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

Retribuciones y condiciones de trabajo.

La empresa cumple con lo estipulado respecto a la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

En base al requisito normativo de establecer el registro retributivo distribuido por categorías profesionales y desglosados por sexo con indicación de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, en ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM, se desarrolla una política salarial acorde a los puestos que integran la empresa. El valor de referencia indicado es el correspondiente a salario anual, teniendo en cuenta que las personas trabajadoras perciben el salario anual prorrateado en 12 mensualidades.

En el documento de diagnóstico, se realizará el Registro salarial para la anualidad del 2021.



Infrarrepresentación femenina.

La entidad no observa barreras internas para la incorporación de mujeres a la asociación, dado que no se tiene en cuenta el género de la persona candidata a la hora de realizar un proceso de selección de personal y/o de promoción profesional.

En ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM, como se ha demostrado en los aspectos cuantitativos de la empresa, los géneros están distribuidos en un 56,39 % de mujeres y un 43,61% de hombres, por lo que no se aprecia actualmente infrarrepresentación femenina.

Prevención de riesgos y salud laboral.

En ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM se celebran reuniones periódicas del servicio de prevención de riesgos ajeno a la empresa y la dirección para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral.

Hasta la actualidad no se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral teniendo en cuenta la perspectiva de género, siendo la Evaluación de Riesgos el instrumento que utiliza la empresa anualmente para detectar dichos riesgos.

En las reuniones, así como mediante las vías de comunicación establecidas, la plantilla puede declarar cualquier tipo de situación puntual o cambio en sus condiciones físicas o psíquicas que requieran medidas específicas, aunque no se ha dado el caso.

Comunicación inclusiva

En ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM no existe un canal de comunicación de la plantilla con la empresa. Los canales de comunicación interna que utilizan habitualmente en la empresa son las reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios y mensajes trasladados a la plantilla a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

En la empresa existe un análisis específico en el que se valora el uso de lenguaje no sexista en la información dirigida a la clientela y en la información interna y externa sobre la publicidad de la empresa, imagen y comunicación corporativas.

Actualmente la empresa no dispone de compromiso específico con la igualdad orientado a las empresas proveedoras, suministradoras o clientela.

Horario laboral

El horario laboral de la empresa, con los descansos correspondientes según normativa legal, viene recogido en el documento de diagnóstico de situación desde perspectiva de género.

Prevención del acoso sexual y/o por razón de género.

Según el artículo anteriormente mencionado, hasta la actualidad ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM no dispone por el momento de un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, si bien la empresa está en proceso de elaboración de dicho protocolo, por parte de las personas integrantes de la comisión negociadora de igualdad.

Hasta la actualidad no tiene ningún conocimiento ni consta denuncia alguna por parte de personas trabajadoras acerca de algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

ANEXO II

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Auditoría retributiva

De acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la obligatoriedad de realizar una auditoría retributiva tiene que hacerse efectiva en aquellas empresas que tengan la obligación de realizar un Plan de Igualdad. La Auditoría Retributiva está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia y así se pone de manifiesto en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014.

Como parte del plan de igualdad, la Auditoría Retributiva debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse. Por consiguiente, la auditoría retributiva cumple con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

Esta Auditoría Retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

A continuación, se exponen las partes del presente documento que, de acuerdo a lo establecido al Reglamento 302/2020, debe recoger toda Auditoría Retributiva.

1. Diagnóstico de situación retributiva en la empresa: evaluación de los puestos de trabajo (estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetivo y vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. Dicha valoración de puestos se referirá a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo en la empresa, con independencia de la modalidad contractual en la que se llevará a cabo el trabajo en el puesto.
2. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas observadas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsables de su implantación y seguimiento. Dicho Plan de Actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Diagnóstico situación retributiva de la asociación

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM, debe integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Dentro de esta igualdad de trabajo (mismo trabajo), se pueden considerar dos tipos de definiciones de trabajo:

- El correspondiente a un **puesto**, entendiéndose como tal una serie de funciones y responsabilidades que describen en qué consiste el trabajo de una persona en la organización. Estos puestos se encuentran definidos con mayor o menor detalle en las organizaciones, pudiendo responder a grupos profesionales (también las aún vigentes categorías profesionales, en proceso de desaparición conforme al RDL 3/2012) o incluso puestos cuyo contenido y condiciones pueden estar regulados por convenio.
- El correspondiente a un **volumen** de trabajo, es decir, que se cuantifica el trabajo realizado de acuerdo a variables concretas y bien definidas. Por ejemplo, el número de horas de trabajo o el número de operaciones realizadas (llamadas atendidas, volumen de ventas, nuevos/as clientes/as conseguidos/as, etc.). En este último caso, si dos personas de la organización ocupan un mismo puesto de trabajo, y con el mismo volumen (por ejemplo, dos personas que ocupan un puesto definido, y durante el mismo número de horas anuales), deben recibir la misma retribución por ello. Por otro lado, si una de esas personas no tiene jornada completa (contratos a tiempo parcial o reducción de jornada), lo que tiene que ser equivalente es la retribución por hora trabajada.

A efectos prácticos, puede decirse que dos trabajos son de igual valor cuando, sometidos a un procedimiento de valoración del puesto de trabajo con un método neutral, aplicado de manera equitativa, tienen la misma puntuación. Se entiende que un método es neutral cuando no beneficia ni perjudica a ningún grupo en particular (raza, sexo, religión...) y su aplicación es equitativa cuando al especificar los criterios,



factores y ponderaciones del método trata a todos los grupos de forma similar.

En la presente auditoría retributiva se ha tenido en cuenta lo establecido en la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. Los factores de valoración correspondientes a la valoración de puestos de trabajo anteriormente realizada han sido considerados de manera objetiva y están vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

Con carácter general, se han analizado los valores y características que ha de tener en cuenta cualquier actuación sobre el sistema retributivo que garantice los derechos de mujeres y hombres, de los que se extraen las siguientes conclusiones:

1. **UNIVERSALIDAD:** Se constata que el sistema retributivo es aplicable a todos los miembros de la organización, lo que proporciona un marco estable en la relación laboral, que disminuye las arbitrariedades y, en el caso de las mujeres, aumenta su motivación al saber que todas las personas se rigen por las mismas reglas en lo relativo al salario.
2. **PROPORCIONALIDAD:** El sistema retributivo de la empresa establece una proporcionalidad entre el valor aportado por cada persona y la retribución percibida, lo que hace que el salario se alinee con la aportación de valor, y así se comparta un principio de equidad.
3. **PUBLICIDAD:** El sistema retributivo debe ser conocido por todos los miembros de la organización, ya que la transparencia elimina las interpretaciones particulares. Un sistema retributivo transparente aumenta la confianza de las personas en la organización y, en el caso de las mujeres, incrementa su motivación al saber que en la asignación de su salario sólo influyen factores conocidos, reduciendo la arbitrariedad.
4. **ANÁLISIS DIFERENCIAL DE IMPACTO:** Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías, debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres, de modo separado. Estos análisis permiten identificar, antes de validar las decisiones, si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Se evidencia que la empresa, fruto de la adaptación normativa de su Plan de igualdad de oportunidades, actualmente en curso por estar en periodo transitorio de adaptación, está en proceso de elaboración de un sistema de valoración de puestos de trabajo que garantiza la neutralidad a la hora de el análisis de puestos y categorías profesionales con neutralidad desde perspectiva de género.
5. **INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA:** La organización dispone de información y análisis estadísticos periódicos (año natural) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos. En particular, debe controlar las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme se revela en numerosos estudios, incidiendo en complementos, variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo.
6. **TRANSPARENCIA:** La organización debe ofrecer a la representación legal de la plantilla (RLT) los resultados de los análisis estadísticos de las retribuciones reales, guardando las cautelas que proceda. La transparencia, además de generar confianza en todas las personas de la organización, anima a identificar y profundizar en las causas de las posibles desigualdades salariales, garantizando una mejora continua en el sistema retributivo. A este respecto, se constata que la empresa, según establece el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, pone a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras el presente registro salarial. Asimismo, dicha representación del personal ha sido consultado de forma previa a la elaboración del presente registro salarial y auditorías retributivas.
7. **PARTICIPACIÓN:** La organización debe desarrollar y actualizar su sistema de retribución de un modo participativo, concretado en tres aspectos:
 - Participación de personas expertas en retribución e igualdad.
 - Participación de mujeres y hombres en el equipo de negociación/determinación de salarios.
 - Participación de las personas que ocupan los puestos en la definición de su descripción y valoración.

Esta triple participación asegura, respectivamente:

- Que se tiene en cuenta el impacto diferencial en mujeres y hombres.
- Que las valoraciones se realizan de modo neutro. Habitualmente, quien describe el puesto es la persona que lo realiza. Los hombres tienden a conceder una alta importancia al trabajo que hacen, mientras que las mujeres tienden a restársela o minimizársela.
- Que las personas son partícipes de la elaboración del sistema, lo que les lleva a entenderlo y aceptarlo.

En base al requisito normativo de establecer el registro retributivo distribuido por categorías profesionales y desglosados por sexo con indicación de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, en ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM, se desarrolla una política salarial acorde a los puestos que integran la asociación. El valor de referencia indicado es el correspondiente a salario anual, teniendo en cuenta que las personas trabajadoras perciben el salario anual no prorrateado en 12 mensualidades.

A este respecto, actualmente la asociación se encuentra formada por:

Código Cuenta Cotización: 30105484822



- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO/A – TÉCNICO/A GRADO SUPERIOR – LOGÍSTICA ALMACÉN
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - PEÓN/A - DEPENDIENTE/A
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - CONDUCTOR/A (RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO)
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - CONDUCTOR/A
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - PEÓN/A
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE PRODUCCIÓN - ENCARGADO/A
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO/A TÉCNICO GRADO SUPERIOR - MARKETING
- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO/A – TÉCNICO/A GRADO SUPERIOR – COORDINADOR/A SELECCIÓN

Código Cuenta Cotización: 30128023982

- GRUPO 0 - DIRECTOR/A
- GRUPO 4 - ORDENANZA
- GRUPO 2 - OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A
- GRUPO 3 – (MONITOR/A TALLER – AUXILIAR EDUCATIVO)
- GRUPO 2 – TÉCNICO/A INTERVENCIÓN
- GRUPO 1 – ORIENTADOR/A LABORAL

Código Cuenta Cotización: 30130621461

- GRUPO C - RECEPCIÓN ATENCIÓN AL CLIENTE
- GRUPO PROFESIONAL D - JEFE/A DE TALLER
- TÉCNICO/A – ORIENTADOR/A LABORAL (CONTRATO EN PRÁCTICAS)
- GRUPO C1 - DISEÑADOR/A
- TÉCNICO/A GESTOR/A (CONTRATO EN PRÁCTICAS)
- TÉCNICO/A - PROSPECTOR LABORAL (CONTRATO EN PRÁCTICAS)
- GRUPO PROFESIONAL C1 - OFICIAL/A ESPECIALISTA
- TÉCNICO/A DE MARKETING (CONTRATO EN PRÁCTICAS)
- TÉCNICO/A DE PROMOCIÓN ECONÓMICA SOCIAL
- GRUPO C - MONITOR/A DE OCIO
- GRUPO A - AUXILIAR DE COSTURA

En todo caso, el principal factor que define el salario de los trabajadores y de las trabajadoras que componen la asociación es/son el/los convenio/s colectivo/s por el/los que se rige:

- Convenio Colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (99004975011981)
- Convenio Colectivo de Sector de ACCION E INTERVENCION SOCIAL (99100155012015) de BOE
- Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (99004345011982)

Como resultado del análisis estadístico anterior realizado con el fin de la identificación de brechas salariales de género, se extrae que el presente estudio constituye el inicio del establecimiento formal y estructurado de un sistema de retribución establecido por la empresa y que este sirva para guiar una política salarial más equitativa, para detectar discriminaciones indirectas por razón de sexo, así como para identificar situaciones de discriminación por razón de sexo que, no siendo salariales, pueden ser de otro tipo.

A raíz de los datos anteriormente expuestos se puede concluir que en la empresa ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM no existe la denominada brecha salarial de género, es decir, el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor.

Plan de acción frente a las desigualdades retributivas

Objetivos: solventar las desigualdades que se producen en términos de “retribución total” y favorecer, en la medida de lo posible y, teniendo en cuenta la circunstancia de cada trabajador/a, a la equidad y de los complementos retributivos de las personas trabajadoras de la empresa.



Actuaciones concretas: con el objetivo de poner fin al mínimo de desigualdad retributiva que puede apreciarse y cumplir con la normativa, se establecen las siguientes actuaciones concretas a realizar por la empresa: En el análisis de retribuciones y auditoría retributiva que se aporta en el estudio diagnóstico de situación de la empresa se evidencia que la compañía no disponía hasta la actualidad de sistemas de política salarial y de sistema retributivo formales que permitieran el cálculo estructurado y objetivados para la aplicación con criterio uniforme y objetivo a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Si bien, esta ausencia de criterios objetivos no se traduce en ningún caso en existencia de brecha salarial intergénero.

En conclusión, la medida principal a implantar para minimización de cualquier brecha intergénero e intragénero es:

- Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo, que garantice la neutralidad a la hora del análisis de puestos y categorías profesionales con neutralidad desde perspectiva de género y que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
- A partir del estudio de valoración de puestos de trabajo, se establecerá el Plan de sistema retributivo de la empresa en el que se plasme la definición de los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales que respondan a criterios claros, objetivos y neutros, que sirva de base para la fijación de la política retributiva, con la pretensión de homogeneizar criterios y minimizar las diferencias que se pueden producir entre personas trabajadoras. Incluirá la definición de todos los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales, para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

Cronograma: El establecimiento formal del documento de Plan retributivo de la empresa, en función de categorías profesionales

A partir del se establece la redefinición de criterios y parámetros retributivos específicos anteriores y pasan a unificarse los criterios y conceptos salariales de aplicación, todo ellos sin perjuicio alguno a las personas trabajadoras, a quienes se les garantizan los derechos adquiridos.

Se trata de una medida prioritaria y de carácter permanente con fecha de implantación en el segundo semestre a partir de la fecha de inicio de vigencia del plan de igualdad y el mantenimiento durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad de oportunidades de la empresa, con revisiones anuales de verificación de la aplicación de criterios establecidos.

Persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento: la persona que realizará los trámites oportunos para llevar a cabo la implantación y seguimiento de las medidas a favor de la igualdad retributiva en la empresa será el/la Nuria García Clavijos .

Sistema de seguimiento de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos: Derivado de dicho cambio, y con el fin de evaluar la aplicación de dicha medida, se realizarán revisiones anuales de verificación de la aplicación de criterios establecidos, así como registro salarial anual de las retribuciones de todas las personas trabajadoras de la empresa. Esta revisión anual se realizará en el primer trimestre de cada año natural, con los datos correspondientes a la anualidad anterior (así en primer trimestre de 2023 se llevará a cabo el registro salarial y revisión de verificación de aplicación de criterios objetivos establecidos correspondientes a la anualidad 2022, cuya información se contrastará también con el convenio de aplicación en la empresa). Esta comparativa será el indicador a emplear para valorar la minimización de los desequilibrios detectados en los datos anteriormente recogidos.

- El sistema de valoración de las medidas a implementar se basará en el análisis de los siguientes indicadores de seguimiento:
- Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.
- Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.
- Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

La vigencia de la auditoría retributiva coincide con la del plan del que forma parte. Estando vigente durante 4.0 años.