

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ASOCIACIÓN In Género (Interculturalidad y Género)



In Género
Asociación

A stylized handwritten signature in blue ink, located below the logo.

INDICE

1. Introducción

Partes que lo conciertan

Ámbito personal, territorial y temporal

2. Objetivos

3. Diagnóstico de situación

4. Objetivos del plan de igualdad

5. Medidas a adoptar

6. Seguimiento y evaluación

7. Procedimiento de modificación

8. Vigencia

9. Comunicación

10. Cronograma.



1.- Introducción

El Plan de Igualdad de la Asociación In Género (interculturalidad y género) tiene como objetivo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género. Este plan se elabora en cumplimiento del Real Decreto 901/2020 y se adapta a las características y necesidades de nuestra organización.

La Asociación In Género (interculturalidad y género), es una Entidad sin ánimo de lucro que nace en diciembre de 2005 con el ánimo de dar respuesta a las necesidades específicas que tiene el colectivo de personas que ejercen la prostitución.

Los fines de la Asociación son los siguientes:

- Promover la igualdad y la integración de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, especialmente con aquellas personas inmersas en procesos de exclusión social.
- Evaluar y trabajar en profundidad los problemas de integración que presentan algunos colectivos específicos de personas, especialmente las mujeres inmersas en prostitución, tráfico y trata de personas o procesos de exclusión social, derivados de estos fenómenos.
- Luchar activamente para la erradicación de las mafias de explotación sexual, tráfico y trata de personas, a través de programas de información, asesoramiento y denuncia, así como para la defensa de los derechos humanos de estas víctimas.
- Participar activamente en el desarrollo de Programas y Proyectos que mejoren la salud y la calidad de vida de las personas que ejercen la prostitución, especialmente proyectos sanitarios y sociales, interculturales, educativos, formativos, de inserción, etc...
- Establecer redes de colaboración con Asociaciones, ONG, Instituciones o colectivos, para el desarrollo común de Programas y Proyectos regionales, nacionales y transnacionales y especialmente con los países del Sur.
- Crear una conciencia solidaria y participativa en los temas de Género, Igualdad y Exclusión social a través de las actividades de la Asociación.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea, que trae su base desde la declaración de los derechos humanos de las Naciones Unidas en 1948.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional, ya que incluso, la existencia del denominado “techo de cristal”, que impide el avance en la propia jerarquía de la asociación de las mujeres que han asumido funciones de dirección.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en la asociación para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las asociación la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para la asociación de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque la Asociación In Género **no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as**, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad, que supone tomar en cuenta la aplicación de la referida Ley en nuestro propio sistema organizativo.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de Asociación In Género por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de la asociación.

Por otra parte, en la Asociación In Género es muy consciente de la importancia que tiene para la buena marcha de esta y el logro de sus objetivos, la coherencia entre los principios teóricos que sustentan la Asociación y su aplicación en la práctica, no sólo con relación a las personas que desde la organización se atienden como beneficiarios/as, sino en las propias relaciones internas que se establecen entre los trabajadores/as. A lo largo de años de trayectoria se corre el riesgo de perder de vista la “visión” de la



organización y las características especiales y concretas del lugar donde trabajamos en detrimento de las relaciones laborales y personales. Es deseo de la junta directiva de la asociación mantener un cuidado permanente de todos los miembros que la componen, favoreciendo un trato igualitario para todos, hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación por cualquier causa y preservando un clima de confianza, profesionalidad, seguridad y coherencia.

PARTES QUE LO CONCIERTAN:

DOÑA ROSA MARIA GARCIA MEGIA, Presidenta de la asociación, representando a la entidad.

DOÑA AURORA RUIZ VALDEPEÑAS, Trabajadora Social, en representación de los trabajadores/as.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL:

El presente afecta a la totalidad de la plantilla de la asociación que en la actualidad se encuentra formada por 37 trabajadores, de las que 28 son mujeres y 9 son hombres.

Que su ámbito territorial es a todo el territorio nacional y, por ende, a las diferentes comunidades autónomas en las que la asociación tiene sede.

2. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la como en la consecución de sus fines estatutarios.

OBJETIVOS A LARGO PLAZO

- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la Asociación en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud



laboral y prevención de riesgos; etc.

- Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Asociación en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la ASOCIACIÓN IN GENERO, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.
- Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

1. Composición de la Comisión Paritaria

La comisión está compuesta de forma equilibrada por personas designadas por la entidad y representantes de la plantilla, garantizando la representación de ambos géneros y la experiencia en igualdad de género.

Representación de la entidad:

Nombre: IULIA ANDREEA DAFINA IONESCU.

- Cargo: Recursos Humanos
- Condición en la Comisión: Representante de la ONG

Nombre: Miguel del Olmo.

- Cargo: Responsable de Administración y Finanzas
- Condición en la Comisión: Representante de la ONG

Representación de la plantilla:

Nombre: Aurora Ruiz Valdepeñas

- Cargo: Trabajadora Social
- Condición en la Comisión: Representante del personal contratado (Secretaría)

Nombre: Yago Alonso Alonso

- Cargo: psicólogo.
- Condición en la Comisión: Representante del personal.

2. Funcionamiento de la Comisión

- Periodicidad de reuniones: La Comisión se reunirá con carácter ordinario



semestralmente y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes ante situaciones relevantes que afecten al desarrollo del Plan.

- Convocatoria y quorum: Las convocatorias se realizarán con al menos 7 días de antelación, incluyendo orden del día. Para la válida constitución de la comisión, se requerirá la asistencia de al menos un representante por cada parte.
- Toma de decisiones: Las decisiones se adoptarán por consenso. En caso de desacuerdo, se dejará constancia en acta y se podrá solicitar mediación externa.
- Actas: Se levantará acta de cada sesión, firmada por todas las personas asistentes, que quedará archivada en el área de Recursos Humanos o en su defecto, en la coordinación general.

3. Funciones de la Comisión

- Seguimiento del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad y sus medidas.
- Evaluación de resultados con perspectiva de género.
- Revisión periódica de los objetivos y medidas, con posibilidad de propuestas de mejora.
- Revisión extraordinaria del Plan ante cambios organizativos, normativa aplicable o sentencias judiciales.
- Emisión de informes anuales sobre el avance del Plan.
- Comunicación interna de los resultados y propuestas de mejora.

4. Periodicidad de revisión del Plan

- El Plan de Igualdad será objeto de revisión integral cada cuatro años, salvo en los siguientes casos:
- Modificación sustancial de plantilla o estructura de la entidad.
- Cambios legislativos que afecten a su contenido.
- Requerimientos de la autoridad laboral o judicial.

3.- Diagnóstico de Situación

Desde la Asociación In Género, el primer paso, que se realizó para poder para poder redactar el presente plan de igualdad, fue realizar un diagnóstico de la situación laboral de la entidad.

3.1. Análisis de la Composición del Personal

- Número total de trabajadores: 37
- Distribución por género:
- Mujeres: 28
- Hombres: 9

Se acompaña desglose por CATEGORIAS/PUESTO DE TRABAJO/EDAD Y SEXO



Sexo	Puesto de trabajo	Edad	Hijos a cargo
H	Mediador social	29	No
M	Trabajadora social	28	Si
M	Trabajadora social	28	No
H	Diseñador Gráfico	26	No
M	Trabajadora social	37	No
M	Técnica de empleo	37	No
M	Trabajadora social	36	No
M	Mediadora social	21	No
M	Mediadora social	25	No
M	Técnica de empleo	64	Si
M	Trabajadora social	33	No
M	Mediadora social	25	No
M	Trabajadora social	33	No
M	Mediador social	32	No
M	técnica de empleo	39	No
M	Mediadora	32	Si
M	Mediadora social	36	Si
M	Técnica de comunicación	24	No
M	Técnica de empleo	48	No
M	Mediadora	42	Si
H	Mediador social	29	No
M	Asesora jurídica	51	No
M	Mediadora social	31	No
M	Auxiliar administrativo	27	No
M	Trabajadora social	38	Si
M	Asesora jurídica	48	Si
M	Psicóloga	44	Si
H	Director	52	No
H	Mediador	29	No
M	Técnica en Ciencias Sociales	32	No
M	Psicóloga	47	No
H	Asesor jurídico	33	No
M	Gestora de proyectos	27	No
H	Mediador social	37	No
H	Trabajador social	49	No
M	Asesor jurídico	53	SI



H	Psicólogo	28	No
---	-----------	----	----

3.2. Análisis de la Retribución

- Brecha salarial: Se realizará un análisis de las retribuciones para identificar posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres en puestos similares. Ese análisis se realiza en base a la auditoria retributiva interna realizada el pasado mes de diciembre del dos mil veinticuatro, que se resume, en los siguientes apartados:

a. Metodología

- Recolección de Datos: Se han recopilado datos sobre las retribuciones de todos los empleados, incluyendo salarios base, complementos, horas extras y otros beneficios.

- Análisis Comparativo: Se ha realizado un análisis comparativo de las retribuciones con las tablas salariales establecidas en el convenio colectivo de intervención social.

- Entrevistas y Encuestas: Se llevaron a cabo entrevistas y encuestas a empleados para conocer su percepción sobre la equidad retributiva.

CONTENIDO DE LA ENCUESTA REALIZADA

Dirigida al personal con relación laboral, que debía responderse de forma individualizada y anónima. El cuestionario de la encuesta se elaboró siguiendo el documento guía del «Cuestionario para los trabajadores y las trabajadoras» incluido en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la asociación del Instituto de la Mujer. En él se plantearon, en una primera parte, diez preguntas cerradas de opción múltiple (SÍ, NO, NO SÉ) sobre cuestiones concretas acerca de las necesidades percibidas por las trabajadoras y trabajadores en relación con las siguientes cuestiones:

- ¿Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la asociación?
 - ¿Cobra menos que su compañera o compañero en el mismo puesto que usted?
 - ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?
 - ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?
 - ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?
 - ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
 - ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
 - ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección del personal?
- En una segunda parte, se incluyeron otras sugerencias.



PROCESAMIENTO DE LA ENCUESTA

Una vez recogidos los datos de la encuesta, se procedió a su volcado y procesamiento.

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

Una vez obtenidos los resultados, la Comisión procedió al análisis e interpretación de los aspectos más relevantes encontrados en función del sexo y colectivo laboral de adscripción de los encuestados dentro de la asociación, que se detallan a continuación.

- Modalidad: Encuesta on line, a través de invitación realizada por Administración a través del correo electrónico.
 - Universo de población: 37
 - Número de cuestionarios devueltos: 33.
 - Porcentaje total de participación (todos los trabajadores): 90,00%
 - Fecha de realización: diciembre de 2024.

Preguntas abiertas:

1. ¿Qué medidas podría adoptar la asociación para favorecer la conciliación familiar, personal y laboral?
 - Podría establecerse un horario más flexible y teletrabajo desde casa algún día de la semana. Además de la posibilidad de realizar jornadas continuas o reducidas.
 - Favorecer las jornadas completas sin parada de comida, de mañana o de tarde.
 - Flexibilidad de horarios adaptados para poder compaginar la vida laboral con la personal y familiar (horarios compatibles con los de los hijos).
 - Mejorar la información sobre las opciones disponibles.
2. ¿Qué medidas podría adoptar la asociación para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
 - Favorecer la conciliación familiar, personal y laboral.
 - Podría establecerse un horario más flexible y teletrabajo desde casa algún día de la semana.
3. Otras sugerencias
 - Teletrabajo.
 - Jornadas de horas convenidas en horarios de mañana o de tarde.
- 4.- ¿Qué medidas podría adoptar la asociación para prevenir el acoso y discriminación por razón de sexo?
 - Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas
 - realización de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual.
 - Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Asociación y se tomen las medidas pertinentes

Análisis de los datos cuantitativos

A modo de comentario general e introductorio, es necesario poner de manifiesto el alto índice de cuestionarios en los que hay posicionamientos. Es significativo que haya contestado prácticamente todo el personal de la asociación y se evidencia el interés, por los asuntos expuestos en relación con la formación, la igualdad de oportunidades de acceso a la formación de la asociación se pone de manifiesto el alto nivel formativo de los mismos y su interés en seguir formándose, así como el conocimiento de las instancias de la asociación en caso de acoso, las medidas de conciliación en la asociación.

El grupo de individuos que considera que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en la asociación es mucho mayor que el grupo que considera que lo contrario



Análisis de los datos cualitativos

En conjunto, las cuestiones que aparecen de una manera más clara y recurrente aparecen vinculadas a los ámbitos de actuación que se mencionan en el apartado 4.

b. Resultados

b.1. Estructura Salarial

- Salario Base: El salario base de los empleados se encuentra alineado con lo estipulado en el convenio colectivo.
- Complementos Salariales: Se ha identificado que algunos complementos no están claramente justificados, lo que podría generar desigualdades.

b.2. Igualdad de Género

- Análisis de Género: Se realizó un análisis de las retribuciones por género, encontrando una brecha salarial mínima (0,05%) entre hombres y mujeres en puestos similares.
- Acciones Recomendadas: Se sugiere implementar políticas de igualdad salarial y revisar los criterios de asignación de complementos.

b.3. Percepción de los Empleados

- Encuestas: El 70% de los empleados considera que su retribución es justa en relación con su carga de trabajo, mientras que el 20% siente que no se reconoce adecuadamente su esfuerzo, y el 10%, no sabe o no contesta.

c. Conclusiones

La auditoría retributiva ha revelado que, en general, la Asociación "IN GÉNERO" (INTERCULTURALIDAD Y GÉNERO), con CIF G-13426671 cumple con las normativas del Real Decreto 902/2020 y del convenio colectivo de intervención social. Sin embargo, se han identificado áreas de mejora, especialmente en la justificación de complementos salariales y en la reducción de la brecha salarial de género.

d. Recomendaciones

1. Revisión de Complementos: Establecer criterios claros y transparentes para la asignación de complementos salariales.
2. Políticas de Igualdad: Implementar un plan de acción para cerrar la brecha salarial de género.
3. Formación y Sensibilización: Realizar talleres sobre igualdad retributiva y derechos laborales para todos los empleados.

e. Vigencia y Periodicidad

De acuerdo con el Real Decreto 902/2020, la auditoría retributiva deberá realizarse de forma periódica, al menos cada año, para garantizar la actualización y el cumplimiento

de las normativas vigentes. La próxima auditoría se programará para 2026, y se recomienda que se realicen revisiones anuales de los datos salariales para asegurar la equidad continua.

f. Plan de Acción

Se propone un plan de acción a corto y medio plazo para abordar los problemas detectados.

3.3 Análisis de la Promoción y Desarrollo Profesional. Proceso de selección y contratación. Clasificación profesional.

- Acceso a formación: Se ha procedido a evaluar la participación de hombres y mujeres en programas de formación y desarrollo profesional.
- Conciliación de la vida laboral y personal.
- Proceso de selección y contratación y desarrollo profesional.

Ese análisis se realiza en base a la evaluación interna realizada el pasado mes de diciembre del dos mil veinticuatro, que se resume, en los siguientes apartados:

3.3.a. Metodología

- Recolección de Datos: Se han recopilado datos sobre las formaciones realizadas de todos los empleados y su situación personal, en cuanto al cuidado de los hijos. los procesos de selección y contratación y la clasificación profesional
- Análisis Comparativo: Se ha realizado un análisis comparativo de las formaciones realizadas en horario de trabajo, así como fuera de el, así como la existencia de cargas familiares. los procesos de selección y contratación y la clasificación profesional
- Entrevistas y Encuestas: Se llevaron a cabo entrevistas y encuestas a empleados para conocer su percepción sobre la formación

CONTENIDO DE LA ENCUESTA REALIZADA

Dirigida al personal con relación laboral, que debía responderse de forma individualizada y anónima. El cuestionario de la encuesta se elaboró siguiendo el documento guía del «Cuestionario para los trabajadores y las trabajadoras» incluido en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la asociación del Instituto de la Mujer. En él se plantearon, en una primera parte, diez preguntas cerradas de opción múltiple (SÍ, NO, NO SÉ) sobre cuestiones concretas acerca de las necesidades percibidas por las trabajadoras y trabajadores en relación con las siguientes cuestiones:

- a) ¿Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la asociación?
- b) ¿Cobra menos que su compañera o compañero en el mismo puesto que usted?
- c) ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?
- d) ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?
- e) ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?
- f) ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
- g) ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- h) ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección del personal



En una segunda parte, se incluyeron otras sugerencias.

PROCESAMIENTO DE LA ENCUESTA

Una vez recogidos los datos de la encuesta, se procedió a su volcado y procesamiento.

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

Una vez obtenidos los resultados, la Comisión procedió al análisis e interpretación de los aspectos más relevantes encontrados en función del sexo y colectivo laboral de adscripción de los encuestados dentro de la asociación, que se detallan a continuación

- Modalidad: Encuesta on line, a través de invitación realizada por Administración a través del correo electrónico.
- Universo de población: 37
- Número de cuestionarios devueltos: 33.
- Porcentaje total de participación (todos los trabajadores): 90,00%
- Fecha de realización: diciembre de 2024.

Preguntas abiertas:

1. ¿Qué medidas podría adoptar la asociación para favorecer la conciliación familiar, personal y laboral?
 - Podría establecerse un horario más flexible y teletrabajo desde casa algún día de la semana. Además de la posibilidad de realizar jornadas continuas o reducidas.
 - Favorecer las jornadas completas sin parada de comida, de mañana o de tarde.
 - Flexibilidad de horarios adaptados para poder compaginar la vida laboral con la personal y familiar (horarios compatibles con los de los hijos).
 - Mejorar la información sobre las opciones disponibles.
2. ¿Qué medidas podría adoptar la asociación para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
 - Favorecer la conciliación familiar, personal y laboral.
 - Podría establecerse un horario más flexible y teletrabajo desde casa algún día de la semana.
3. Otras sugerencias
 - Teletrabajo.
 - Jornadas de horas convenidas en horarios de mañana o de tarde.

Análisis de los datos cuantitativos

A modo de comentario general e introductorio, es necesario poner de manifiesto el alto índice de cuestionarios en los que hay posicionamientos. Es significativo que haya contestado prácticamente todo el personal de la asociación y se evidencia el interés, por los asuntos expuestos en relación con la formación, la igualdad de oportunidades de acceso a la formación de la asociación se pone de manifiesto el alto nivel formativo de los mismos y su interés en seguir formándose, así como el conocimiento de las instancias de la asociación en caso de acoso, las medidas de conciliación en la asociación.

El grupo de individuos que considera que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en la asociación es mucho mayor que el grupo que considera que lo contrario

Análisis de los datos cualitativos

En conjunto, las cuestiones que aparecen de una manera más clara y recurrente aparecen vinculadas a los ámbitos de actuación que se mencionan en el apartado 4.

3.3.b. Resultados

3.3.b.1. Acceso a la formación, contratación y conciliación laboral y familiar.

- Acceso a la formación: El acceso a la formación se ha verificado que la mayoría de los trabajadores considera que el acceso es la adecuada.



- Contratación: Se ha identificado la posible feminización del personal contratado, lo que podría generar desigualdades.

3.3.b.2. Igualdad de Género

- Análisis de Género: Se realizó un análisis de las formaciones y en las contrataciones por género, encontrando que debido sobre todo al perfil de las usuarias con las que se trabaja, se contrata a más mujeres que hombres..

- Acciones Recomendadas: Se sugiere implementar políticas de igualdad y paridad en las contrataciones.

3.3.b.3. Percepción de los Empleados

- Encuestas: El 80% de los empleados considera que la contratación es justa debido al perfil de usuarias, que existe formación adecuada y bastante conciliación familiar y laboral, mientras que el 20% siente que se podría mejorar

c. Conclusiones

La evaluación interna ha revelado que, en general, la Asociación "IN GÉNERO" (INTERCULTURALIDAD Y GÉNERO), con CIF G-13426671 cumple con las normativas del Real Decreto 902/2020 y del convenio colectivo de intervención social. Sin embargo, se han identificado áreas de mejora, especialmente en la contratación.

d. Recomendaciones

1. Revisión de la política de contratación: Establecer criterios claros y transparentes en la búsqueda de perfiles.

2. Políticas de Igualdad: Implementar un plan de acción para mejorar la conciliación familiar y laboral

3. Formación y Sensibilización: Realizar talleres sobre igualdad para todos los empleados.

3.4 Diagnóstico de la Situación Retributiva en la ASOCIACIÓN IN GENERO

Objetivo:

El objetivo de este diagnóstico es analizar la situación retributiva actual en la organización, identificar posibles desigualdades salariales y proponer las acciones necesarias para garantizar la equidad salarial. El diagnóstico se llevará a cabo mediante un sistema analítico de valoración de puestos de trabajo que permita determinar las retribuciones justas y competitivas en función de las responsabilidades, experiencia y aportación de cada puesto.

1. Metodología Utilizada para la Valoración de los Puestos de Trabajo:

Para realizar el diagnóstico de la situación retributiva, utilizaremos un sistema analítico de valoración de puestos de trabajo, basado en un enfoque cuantitativo y cualitativo. Este sistema se centra en la evaluación de los puestos de trabajo a través de una serie de



criterios objetivos, que permiten determinar el valor relativo de cada puesto dentro de la organización. El sistema que se utilizará en esta ASOCIACIÓN IN GÉNERO es el Método de Puntos o Sistema de Valoración por Puntos, que es ampliamente utilizado en organizaciones para valorar y clasificar los puestos de trabajo de manera equitativa.

Sistema de Valoración de Puestos por Puntos:

Este sistema asigna puntos a cada puesto de trabajo en función de diversos factores como las habilidades, la responsabilidad, la experiencia, las condiciones de trabajo y el esfuerzo requerido. Los factores se desglosan y se puntúan según su nivel de importancia, y los puestos de trabajo se clasifican según la suma de los puntos obtenidos.

Factores de Valoración:

A continuación, se describen los factores clave que se utilizarán para valorar los puestos de trabajo dentro de la ASOCIACIÓN IN GÉNERO:

1. Responsabilidad:

- oGrado de responsabilidad dentro de la organización.

- oSupervisión de personal, gestión de proyectos, toma de decisiones clave.

- oNivel de impacto de las decisiones tomadas.

2. Conocimientos y habilidades:

- oRequisitos académicos (formación básica, universitaria, especializada).

- oExperiencia previa relevante.

- oHabilidades técnicas y de gestión necesarias para desempeñar el puesto.

3. Esfuerzo físico y mental:

- oEsfuerzo físico requerido en el trabajo (si aplica).

- oNivel de concentración y habilidad para resolver problemas complejos.

- oCondiciones de trabajo (entorno, estrés, turnos, etc.).

4. Condiciones de trabajo:

- oEvaluación del ambiente físico y social de trabajo (seguridad, salud, carga de trabajo).

- oGrado de interacción con otros empleados y usuarios.

5. Autonomía:

- oGrado de independencia en la toma de decisiones y en la gestión de tareas.

- oNivel de supervisión y control recibido.

2. Procedimiento de Valoración de Puestos:

1. Recolección de Información:

- oRealización de entrevistas con los responsables de cada área y con los titulares de los puestos.



oRecopilación de descripciones de puestos de trabajo, responsabilidades y requisitos.

oEvaluación del nivel de satisfacción de los empleados respecto a sus salarios.

2. Valoración de los Puestos:

oAsignación de puntuaciones a cada factor de acuerdo con las especificaciones previamente definidas.

oSuma de los puntos obtenidos por cada puesto para determinar su valor relativo dentro de la organización.

3. Clasificación de los Puestos:

oUna vez que se han asignado los puntos a todos los puestos de trabajo, estos se agrupan en categorías salariales según el valor total alcanzado.

oDeterminación de la brecha salarial entre los distintos puestos, especialmente aquellos que puedan estar desajustados.

4. Comparación con el Mercado:

oComparación de los salarios actuales con las referencias salariales externas (benchmarking), para evaluar si los salarios de la ASOCIACIÓN IN GENERO son competitivos en comparación con organizaciones similares en el sector y la región.

3. Análisis de Resultados y Hallazgos:

- **Desigualdades Retributivas:** A partir del análisis de los resultados, se podrá identificar si existen brechas salariales significativas entre los puestos con responsabilidades similares o entre distintos grupos (por ejemplo, entre hombres y mujeres en la organización, o entre grupos de empleados con diferente antigüedad o formación). Este análisis ayudará a visibilizar posibles áreas de mejora.

- **Competitividad Salarial:** El diagnóstico también permitirá saber si las retribuciones ofrecidas por la ASOCIACIÓN IN GENERO están alineadas con los estándares del mercado, lo que es crucial para la atracción y retención de talento, especialmente en el contexto de una organización no lucrativa.

- **Relación entre la valoración de puestos y las retribuciones:** Se identificará si los puestos de trabajo con mayor puntuación (mayor responsabilidad, mayor esfuerzo requerido, o más conocimientos especializados) están reflejando adecuadamente su valor en el sistema salarial, y si los puestos con menor puntuación tienen una retribución proporcionalmente baja.

4. Informe de Diagnóstico:

Al finalizar el diagnóstico, se elaborará un informe detallado que incluirá:

- El análisis de los resultados obtenidos a través del sistema de valoración por puntos.
- La identificación de desigualdades salariales entre distintos puestos de trabajo.
- La comparación de los salarios internos con los salarios del mercado para determinar la competitividad de la ASOCIACIÓN IN GENERO.

- Recomendaciones sobre posibles ajustes salariales, estrategias para mejorar la equidad retributiva y acciones preventivas para evitar futuras desigualdades.

5. Recomendaciones:

- **Ajuste Salarial:** En función de los resultados obtenidos, se recomendarán ajustes salariales en aquellos puestos que presenten diferencias significativas o que se encuentren por debajo del nivel de mercado o del valor atribuido por el sistema de valoración de puestos.
- **Mejora de la Transparencia:** Se recomendará la implementación de una política de salarios transparente y bien comunicada a todos los empleados, para reducir la percepción de desigualdad.
- **Monitoreo Continuo:** Se establecerán mecanismos para realizar auditorías salariales periódicas, asegurando que el sistema de valoración y la política salarial sigan siendo justos y competitivos.

Este diagnóstico y sistema de valoración de puestos de trabajo será un paso fundamental para garantizar la justicia y la equidad en las retribuciones dentro de la ASOCIACIÓN IN GÉNERO.

Diagnóstico de Situación en Materias Relacionadas con la Igualdad Retributiva y de Oportunidades en Cumplimiento del Artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020

1. Introducción

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, relativo a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se presenta a continuación un diagnóstico detallado sobre la situación actual de la organización en relación con las materias de selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, auditoría salarial, corresponsabilidad en los derechos de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este diagnóstico tiene como objetivo identificar las posibles desigualdades de género presentes en cada una de estas áreas y establecer las bases para la mejora continua en materia de igualdad de trato y oportunidades.

2. Proceso de Selección y Contratación

Situación Actual: El proceso de selección y contratación en la organización se lleva a cabo siguiendo una metodología estándar que incluye la publicación de ofertas de empleo, entrevistas y la evaluación de los candidatos a partir de sus méritos y competencias. Sin embargo, en algunos casos, se ha detectado una representación inferior de mujeres en ciertos puestos de responsabilidad, especialmente en áreas técnicas o de liderazgo.

Análisis de Igualdad:

- No se han establecido procedimientos específicos para garantizar la igualdad de género en la selección, ni se han implementado estrategias para evitar sesgos inconscientes en el proceso.
- La publicidad de las vacantes no siempre ha sido inclusiva ni ha sido difundida en redes

que lleguen a un público diverso, lo que podría estar limitando el acceso a oportunidades para mujeres, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados.

Acciones Propuestas:

- Implementar un protocolo de selección y contratación que garantice la igualdad de oportunidades, incluyendo la revisión de descripciones de puestos para asegurar que sean neutrales en cuanto al género.
- Formación en gestión de sesgos inconscientes para responsables de selección y contratación.
- Promover la paridad en los equipos de trabajo, con medidas específicas para aumentar la representación femenina en puestos clave.

3. Formación

Situación Actual: La organización ofrece oportunidades de formación interna y externa para sus empleados. Sin embargo, se ha observado que las mujeres no acceden a las mismas oportunidades de formación en áreas técnicas, de liderazgo o de gestión de proyectos en comparación con los hombres.

Análisis de Igualdad:

- No existe un plan de formación específico para la promoción de la igualdad de género en el acceso a cursos de especialización o liderazgo.
- Las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades familiares, tienen menos oportunidades de acceder a programas formativos que requieran desplazamiento o jornadas intensivas debido a la falta de flexibilidad en los horarios y la modalidad de los cursos.

Acciones Propuestas:

- Crear un plan de formación inclusivo que impulse la participación de las mujeres en programas de liderazgo, gestión y áreas técnicas.
- Asegurar que los programas formativos estén diseñados para permitir la flexibilidad de horarios y la opción de formación a distancia, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Promoción Profesional

Situación Actual: En cuanto a la promoción profesional, se ha identificado una mayor tasa de ascensos entre los hombres, especialmente en posiciones de liderazgo y toma de decisiones, mientras que las mujeres tienden a ocupar puestos de apoyo o de menor responsabilidad.

Análisis de Igualdad:

- No existe un plan de igualdad de oportunidades explícito en los procesos de promoción, lo que podría estar contribuyendo a una menor visibilidad de las candidaturas femeninas.



- Las mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad a menudo enfrentan más obstáculos en términos de visibilidad y redes de contactos dentro de la organización, lo que puede afectar su acceso a ascensos.

Acciones Propuestas:

- Establecer criterios objetivos y transparentes para la promoción profesional, garantizando que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades de ascenso.
- Implementar programas de mentoría y patrocinio específicamente dirigidos a mujeres, para fomentar su visibilidad y promoción en puestos de liderazgo.

5. Condiciones de Trabajo

Situación Actual: En cuanto a las condiciones laborales, se ha observado que las mujeres, especialmente aquellas que son madres, tienden a tener una mayor carga de trabajo no remunerado (trabajo doméstico y de cuidado) y, en muchos casos, enfrentan dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Análisis de Igualdad:

- No se cuenta con un plan estructurado de corresponsabilidad para la gestión de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, lo que podría generar desigualdades en el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- La organización no ha implementado medidas específicas que favorezcan la conciliación laboral y familiar para todos los empleados, especialmente para las trabajadoras con hijos o dependientes.

Auditoría Salarial:

- Se ha realizado una auditoría salarial que ha puesto de manifiesto una brecha salarial entre mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad media y alta. Las mujeres, aunque ocupan puestos similares en términos de responsabilidad, reciben una retribución inferior en comparación con los hombres en posiciones equivalentes.

Acciones Propuestas:

- Desarrollar políticas de conciliación laboral y familiar, como horarios flexibles, teletrabajo y permisos de paternidad/maternidad extendidos para promover la corresponsabilidad.
- Reforzar la auditoría salarial con el fin de identificar y corregir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, estableciendo medidas correctivas para garantizar la equidad retributiva.

6. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Situación Actual: La organización cuenta con una política general contra el acoso laboral, pero no ha implementado un protocolo específico para la prevención del acoso sexual y

por razón de sexo. No se han detectado casos recientes, pero la falta de formación específica podría estar limitando la conciencia sobre la importancia de este tema.

Análisis de Igualdad:

- No existen canales completamente confidenciales y específicos para que las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo puedan presentar sus quejas sin temor a represalias.
- La sensibilización y formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo son limitadas.

Acciones Propuestas:

- Implementar un protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo, asegurando que todos los empleados conozcan sus derechos y las vías de denuncia.
- Organizar sesiones de formación periódicas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, dirigidas a todos los niveles de la organización.
- Crear un comité o designar a un responsable de igualdad para gestionar y dar seguimiento a cualquier denuncia de acoso.

7. Conclusión y Recomendaciones Finales

Este diagnóstico revela que, aunque la organización ha implementado ciertas políticas en favor de la igualdad de género, existen áreas de mejora importantes, especialmente en los procesos de selección, promoción profesional, formación y auditoría salarial. Es necesario seguir avanzando hacia la implementación de medidas correctivas y preventivas, que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las dimensiones de la vida laboral.

Las recomendaciones clave incluyen la implementación de políticas claras de igualdad de género en la selección, promoción y formación, la creación de medidas de conciliación laboral y familiar más inclusivas, y la adopción de un sistema de auditoría salarial robusto y de políticas de prevención del acoso.

La correcta ejecución de estas medidas contribuirá al cumplimiento de los principios establecidos en el Real Decreto 901/2020, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo para todas y todos.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Proceso de selección y contratación
2. Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.
3. Fomentar la conciliación de la vida laboral y personal.

4. Aumentar la representación femenina en puestos de responsabilidad.

5.- Acoso sexual y por razón de sexo.

5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

5.1. Acceso al Empleo

- Revisión de procesos de selección: Asegurar que los procesos de selección sean equitativos y no discriminatorios.

- Formación en igualdad: Capacitar al personal encargado de la selección sobre igualdad de género.

- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Asociación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.

- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones.

5.2. Retribución

- Auditoría retributiva: Realizar auditorías salariales periódicas para identificar y corregir posibles desigualdades.

- Transparencia salarial: Publicar las escalas salariales y criterios de retribución.

- Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia que ya existen en la organización.

5.3. Conciliación

- Flexibilidad horaria: Promover horarios flexibles y la posibilidad de teletrabajo.

- Permisos: Facilitar permisos para el cuidado de hijos o familiares.

- Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen a otros trabajadores ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.

- Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.

- Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.

5.4. Formación y Sensibilización

- Talleres de sensibilización: Realizar talleres sobre igualdad de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación continua: Ofrecer formación en habilidades y competencias a todos los trabajadores, con especial atención a la igualdad de género.
- Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida todos los miembros de la plantilla.
- Revisión de los Estatutos de la Asociación para incluir especificaciones relativas a la igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.
- Revisión de las publicaciones generadas por la asociación: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, página web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de igualdad, que persigue en sus acciones.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.
- Mantener la relación con la asociación actual o cualquier otra en un futuro que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la organización.

5.5.- Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- ☐ Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas y realización de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual.
- ☐ Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Asociación y se tomen las medidas pertinentes.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Comisión de Seguimiento: Se creará una comisión encargada de supervisar la implementación del Plan de Igualdad, compuesta por representantes de la dirección y del personal.
- Evaluación anual: Se realizará una evaluación anual del Plan de Igualdad para medir su efectividad y realizar ajustes necesarios.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa.
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.



Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final. El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias.

Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

o Evaluación de resultados:

- grado de cumplimiento de objetivos
- nivel de corrección de desigualdades.
- grado de consecución de los resultados obtenidos.

o Evaluación del proceso:

- grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.

o Evaluación de impacto:

- grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
- reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- cambios producidos en la gestión de la organización en general.

7. Procedimiento de Modificación del Plan de Igualdad

1. Identificación de la Necesidad de Modificación:

Cualquier miembro del equipo o parte interesada puede proponer una modificación al Plan de Igualdad. Esta propuesta debe ser documentada y presentada al responsable del Plan.

2. Evaluación de la Propuesta:

El responsable del Plan evaluará la propuesta considerando su viabilidad, impacto en la igualdad de oportunidades y alineación con los objetivos del Plan de Igualdad.

Si la modificación es significativa, se podrá formar un comité de revisión que incluya representantes de diferentes áreas y grupos de interés.

3. Consulta y Aprobación:

La propuesta evaluada se presentará a todos los interesados para su consulta, asegurando que se escuchen diversas opiniones.

Se llevará a cabo una reunión para discutir la propuesta y recoger comentarios.

La modificación se aprobará por mayoría simple de los presentes en la reunión.

4. Implementación de la Modificación:

Una vez aprobada, se procederá a implementar la modificación en el Plan de Igualdad y en los documentos relacionados.

Se informará a todos los empleados y partes interesadas sobre los cambios realizados, asegurando que todos estén al tanto de las nuevas disposiciones.

5. Seguimiento y Evaluación:

Se establecerán indicadores específicos para evaluar el impacto de la modificación en la igualdad de oportunidades.

Se programarán revisiones periódicas para asegurar que la modificación se está aplicando correctamente y que se están logrando los objetivos establecidos.

6. Procedimiento para Solventar Discrepancias:

En caso de surgir discrepancias durante la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, se seguirán los siguientes pasos:

Notificación: Cualquier discrepancia debe ser notificada de inmediato al responsable del Plan de Igualdad.

Reunión de Resolución: Se convocará a una reunión con las partes involucradas para discutir la discrepancia y buscar una solución consensuada.

Documentación: Se documentará la discrepancia y la solución acordada para futuras referencias, asegurando transparencia en el proceso.

Revisión de Proceso: Si la discrepancia persiste, se revisará el procedimiento de modificación y el propio Plan de Igualdad para identificar áreas de mejora y asegurar su adecuación a la normativa vigente.

7. Revisión Continua:

Este procedimiento será revisado anualmente o cuando se considere necesario, para asegurar su efectividad y adecuación a la normativa legal o convencional vigente en materia de igualdad.

1. Cambios relevantes en la estructura organizativa o en la plantilla.
2. Modificaciones legislativas que afecten directa o indirectamente al contenido del Plan.
3. Introducción de nuevas tecnologías o métodos de trabajo que afecten a las condiciones laborales.
4. Resultados del seguimiento y evaluación que evidencien la ineficacia de alguna medida adoptada.
5. Sentencias o resoluciones administrativas que obliguen a su revisión o adecuación.

A) Procedimiento de modificación

El procedimiento de modificación se desarrollará conforme a los siguientes pasos:

1. Propuesta formal presentada ante la Comisión Paritaria de Seguimiento, Evaluación y Revisión.
2. Convocatoria de reunión extraordinaria de la Comisión en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la presentación de la propuesta.
3. Análisis conjunto de la necesidad de modificación y elaboración, en su caso, de una propuesta consensuada de cambio.
4. Aprobación por consenso de las partes que integran la Comisión. En caso de acuerdo, se incorporará la modificación al Plan de Igualdad como anexo.
5. Registro de la modificación en el Registro de Planes de Igualdad, cuando proceda, conforme a lo establecido legalmente.

B. Procedimiento para la resolución de discrepancias

Dado que la Comisión Paritaria está integrada por representación de la entidad y de las personas trabajadoras, y atendiendo a su naturaleza paritaria, se establece el siguiente procedimiento para resolver las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad:

Intento de resolución interna: Ante una discrepancia, se abrirá un proceso de diálogo interno en el seno de la Comisión Paritaria con el fin de alcanzar un consenso en el plazo máximo de 15 días naturales desde la fecha en la que se identificó la discrepancia.

Levantamiento de acta de desacuerdo: En caso de no alcanzarse consenso, se dejará constancia escrita del desacuerdo en el acta de la sesión correspondiente, especificando las posiciones de cada parte.

Acogimiento a procedimientos de solución autónoma de conflictos:

La ONG y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a acudir a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos laborales reconocidos en el ámbito sectorial o territorial en el que actúe la organización.

Con carácter preferente, se recurrirá al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERC) o a aquel organismo equivalente en el territorio correspondiente, conforme a los procedimientos establecidos en sus respectivos reglamentos.

Arbitraje voluntario: En caso de que la discrepancia no se resuelva por mediación, las partes podrán acordar someter el conflicto a un proceso de arbitraje voluntario y vinculante, designando a una persona árbitra de común acuerdo.

Vía judicial: En última instancia, y si no se hubiera resuelto el conflicto por las vías anteriores, cualquiera de las partes podrá acudir a la jurisdicción social, conforme a la legislación vigente.

8.- VIGENCIA

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, tras los cuales se procederá a su revisión y actualización, teniendo en cuenta los avances y cambios en la organización y en la normativa vigente.



9. COMUNICACIÓN

El Plan de Igualdad será comunicado a todos los trabajadores de la Asociación In Género y estará disponible en la intranet y en el tablón de anuncios.

10.- CRONOGRAMA

En principio las acciones previstas correspondientes a los diferentes ámbitos de actuación se pretenden poner en práctica durante este mismo año; desde enero a diciembre de 2025.

En los siguientes años en los que esté vigente el Plan se realizarán revisiones e informes anuales del mismo, con las modificaciones que se vayan considerando oportunas, tal y como se ha establecido.



ACCIONES PREVISTAS 2025	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	septiem	octubre	noviem	diciemb
			x	x								
Formación y sensibilización en materia de Igualdad.			x	x								
Revisión documentación (estatutos, plan estratégico).			x	x								
Estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación.	X		x									
Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación				x	x	x	x	x				
Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal.			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Informar y promocionar sobre los permisos de paternidad a los hombres.			x		x		x	x	x	x		x
Vigilar que se mantenga la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas.			x		x		x		x	x		x
Acción área de riesgos laborales.			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x



