



Plan de **Igualdad**

**Plan de igualdad de
la entidad**

**ASOCIACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE LA
PARÁLISIS Y EL DAÑO CEREBRAL
(A.T.I.PA.DA.CE)**



Índice

1.-INTRODUCCIÓN

- 1.1. Contexto y antecedentes
- 1.2. Definición de Plan de igualdad
- 1.3. Glosario de conceptos

2.-DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.-VIGENCIA

5.-INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

6.-CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 6.1. Área 1.- Acceso en la entidad: Selección
- 6.2. Área 2.- Contratación
- 6.3. Área 3.- Formación profesional
- 6.4. Área 4.- Promoción profesional
- 6.5. Área 5.- Clasificación profesional
- 6.6. Área 6.- Infrarrepresentación femenina
- 6.7. Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial

J. Goud

14 de 14

- 6.8. Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad
- 6.9. Área 9.- la prevención de riesgos laborales
- 6.10. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 6.11. Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO

11.- REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

J. Cougo

M. A. H. H. H.

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

La entidad ASOCIACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE LA PARÁLISIS Y EL DAÑO CEREBRAL, en adelante **A.T.I.PA.DA.CE**, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que en la entidad mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados, **A.T.I.PA.DA.CE** adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las entidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la entidad **A.T.I.PA.DA.CE** es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

J. Couso

H. de la Cruz

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y entidadriales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través

J. Conda

M. de la Cruz

de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

J. (Coral)

L. P. delgado

2.- DETERMINACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad define su ámbito de aplicación en términos objetivos, subjetivos y funcionales, extendiéndose a la totalidad de la plantilla de A.T.I.PA.DA.CE.

Asimismo, su ámbito geográfico se circunscribe a la ciudad de Madrid, donde se ubica su centro de trabajo.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado en A.T.I.PA.DA.CE por una Comisión Negociadora compuesta por:

- parte de la entidad:

- Maria del Mar Hernández Rodriguez, directora general

- la representación de las personas trabajadoras:

- Juana Corral Ruiz representante legal de las personas trabajadoras por el sindicato CCOO.

J. Corral

M. del Mar

4.- VIGENCIA

La vigencia del Plan de Igualdad es la siguiente: Del 15/04/2026 al 14/04/2030.

En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias:

- A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la entidad por razón de sexo.
- C) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- E) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

J. Couad

M. del Tejo H

5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

El diagnóstico completo de la entidad se introduce como anexo al final del documento.

J. Cona

~~Lydia Roca~~

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, A.T.I.PA.DA.CE , decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la entidad, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de A.T.I.PA.DA.CE

la entidad dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación.
7. Retribución y auditoria salarial
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales
10. Protocolo frente al acoso

J. Canal

[Firma]

11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

J. Couso

Neel Patel

Área 1.- Acceso en la entidad: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que en el acceso a la entidad, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección en la entidad.

Objetivo 1.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección en la entidad.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
CALENDARIO	Implantación desde la entrada en vigor del Plan y aplicación continuada durante toda su vigencia, con revisión anual y evaluación específica en el segundo año de vigencia.
MECANISMO	Redacción estandarizada y revisión previa de todas las ofertas de empleo por parte del área de RRHH con enfoque igualitario.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Número de ofertas revisadas, porcentaje sin lenguaje sexista, y detección de requisitos potencialmente discriminatorios.
RECURSOS	Personal técnico en igualdad o RRHH con formación específica, y protocolo interno de revisión.
MEDIOS	Portal de empleo corporativo, plantillas tipo de ofertas y checklist de revisión con perspectiva de género.

J. Coma

10/02/2014

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
CALENDARIO	Implantación inmediata desde la entrada en vigor del Plan y revisión anual durante toda su vigencia.
MECANISMO	Aplicación de una guía de lenguaje inclusivo en todos los textos de selección y formación previa del personal responsable.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Porcentaje de procesos y ofertas redactados conforme a la guía; número de correcciones realizadas por uso sexista del lenguaje.
RECURSOS	Manual de lenguaje inclusivo, personal de RRHH sensibilizado y/o formación externa puntual.
MEDIOS	Plantillas de documentos, software de revisión lingüística, web corporativa y plataformas de empleo.

J. Conal



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los procesos selectivos no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social de la mujer, es decir, su perpetuación en determinados roles u ocupaciones laborales.
CALENDARIO	Implantación en el segundo semestre del primer año y revisión anual.
MECANISMO	Revisión técnica de las bases y criterios de selección para eliminar sesgos de género y validación por la comisión de igualdad antes de publicar.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Número de procesos con revisión de igualdad previa; porcentaje de mujeres presentadas y seleccionadas en puestos históricamente masculinizados.
RECURSOS	Comisión de igualdad, personal técnico con perspectiva de género, formación específica del tribunal evaluador.
MEDIOS	Bases de convocatoria, informes de revisión, plataforma de selección y actas de las comisiones.

J. (ana)
CH

[Handwritten signature]

Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación. En tipos de contratos y en modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

Objetivo 2.- Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar al género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.
CALENDARIO	Elaboración y definición del procedimiento durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Implantación progresiva y revisión periódica durante el resto de la vigencia del Plan.
MECANISMO	Aplicación del principio de acción positiva en los procesos de selección, con análisis previo de los datos de representación por sexo.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos y comisión de seguimiento.
INDICADORES	Porcentaje de mujeres y/o hombres contratados en puestos infrarrepresentados.
RECURSOS	Base de datos de plantilla desagregada por sexo, asesoramiento jurídico-laboral y técnico en igualdad.
MEDIOS	Informe anual de plantilla, actas de procesos selectivos y cláusulas de igualdad en las bases de convocatoria.

J. Cona

~~M. Alvar~~

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se controlará la contratación futura de forma que la entidad siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.
CALENDARIO	Implantación inmediata desde la entrada en vigor del Plan y revisión anual durante toda su vigencia.
MECANISMO	Implantación de un sistema de seguimiento periódico de los procesos de contratación con revisión de CV y decisiones desde una perspectiva de igualdad.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Porcentaje de contrataciones por sexo; detección de desviaciones o sesgos en fases del proceso (recepción, entrevistas, selección).
RECURSOS	Personal de RRHH con formación en igualdad, software de gestión de candidatos/as y apoyo técnico externo si procede.
MEDIOS	Registros de contratación, informes de análisis de datos desagregados y actas de revisión interna.

J. Canal

M. delgado

Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la entidad.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se asegurará que la formación profesional en la entidad tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.
CALENDARIO	Planificación de la acción formativa durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad e impartición progresiva a partir del segundo año, con revisiones periódicas en función de las necesidades detectadas.
MECANISMO	Inclusión de cláusulas de igualdad de acceso en el plan de formación anual y control de participación desagregada por sexo.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Porcentaje de participación femenina y masculina en cada acción formativa; número de incidencias por acceso desigual.
RECURSOS	Responsable de formación y personal técnico en igualdad; sistema de inscripción y seguimiento accesible y transparente.
MEDIOS	Plan de formación anual, informes de evaluación con datos desagregados y comunicados internos.

J. Couso

14 de febrero de 2014



DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.
CALENDARIO	Implantación en el segundo semestre del primer año y revisión anual.
MECANISMO	Programación de las acciones formativas prioritariamente en horario laboral y consulta previa sobre disponibilidad de la plantilla.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Porcentaje de formaciones realizadas en horario laboral; nivel de satisfacción respecto al horario según encuestas desagregadas por sexo.
RECURSOS	Coordinación entre RRHH, responsables de área y personas formadoras; flexibilidad organizativa.
MEDIOS	Calendario formativo, encuestas de satisfacción, actas de programación y correos de convocatoria.

J. Cona

M. del Rey A

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Establecimiento de prioridad en la inscripción a cursos para personas reincorporadas tras permisos por conciliación, con comunicación proactiva por parte de RRHH.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Número de personas reincorporadas inscritas con prioridad; tasa de participación efectiva respecto al total de reincorporaciones.
RECURSOS	Registro actualizado de permisos y reincorporaciones; personal de RRHH con formación en igualdad y conciliación.
MEDIOS	Listados de inscripción prioritaria, base de datos de empleados/as, notificaciones personalizadas y normativa interna de formación.

J. Conal
CH

M. del Cort

Área 4.- Promoción profesional

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la entidad sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

Objetivo 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la entidad, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se revisarán desde la perspectiva de la discriminación directa, indirecta y social los requisitos determinantes en la entidad para promocionar profesionalmente y su impacto de entre trabajadoras y trabajadores.
CALENDARIO	Implantación en el segundo año de vigencia y revisión anual.
MECANISMO	Auditoría interna de los criterios de promoción y trayectorias profesionales con enfoque de género e informe de impacto.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Porcentaje de mujeres y hombres promocionados; análisis de brechas en requisitos, tiempo medio de ascenso y acceso a cargos de responsabilidad.
RECURSOS	Comisión de igualdad, personal técnico en RRHH y consultoría especializada si se requiere.
MEDIOS	Manual de promoción interna, registro histórico de promociones, entrevistas internas y diagnósticos de igualdad.

J. Canal

19 de mayo de 2018

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará garantizar la promoción del genero que se encuentre infrarrepresentado, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.
CALENDARIO	Implantación en el segundo año de vigencia y revisión anual.
MECANISMO	Aplicación del principio de igualdad de mérito con acción positiva para el genero que esté infrarrepresentado, según datos de plantilla.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento y Dirección.
INDICADORES	Número de promociones de mujeres y/o hombres en áreas infrarrepresentadas; evolución del porcentaje femenino y/o masculino en dichos puestos.
RECURSOS	Datos desagregados de plantilla, comité de igualdad y responsables de RRHH capacitados en equidad.
MEDIOS	Informe de plantilla, bases de promoción, actas de selección y protocolo de acción positiva.

J. Couso

~~Alcalde~~

Área 5.- Clasificación profesional

Lo que se trata es de que hombres y mujeres se encuentren clasificadas en puestos de igual nivel. Sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Y que esa clasificación se traduzca se un sistema de clasificación objetiva igualitario y sin discriminación de género.

Objetivo 5.- Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se revisará el sistema de clasificación profesional en la entidad y, caso de ser pertinente, se modificará la nomenclatura de los grupos profesionales en caso de ser directa o indirectamente discriminatorios.
CALENDARIO	Durante el primer año de vigencia del plan y revisable anualmente
MECANISMO	Revisión del sistema de clasificación profesional con perspectiva de género y propuesta de modificación de denominaciones no inclusivas.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Número de grupos revisados y modificados; nivel de adecuación al lenguaje inclusivo en las descripciones de puestos.
RECURSOS	Personal técnico en RRHH, asesoría en igualdad y documentación interna de puestos de trabajo.
MEDIOS	Manual de clasificación profesional, informes de revisión, convenios colectivos y glosarios de denominaciones.

J. Cana

U. del Norte

Área 6.- Infrarrepresentación

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

Objetivo 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

Acciones:

J. Conde

~~Pa del PA.DA.CE~~

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor del género infrarrepresentado y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente con seguimiento anual.
MECANISMO	Inclusión explícita en las bases de selección del criterio de acción positiva en caso de empate, aplicable solo al género que está infrarrepresentado en el puesto (<40 %).
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Número de empates resueltos aplicando la medida; porcentaje de mujeres y/o hombres promovidos o contratados en puestos infrarrepresentados tras su aplicación.
RECURSOS	Comisión de igualdad, personal de selección informado del protocolo y base de datos actualizada de representación por puesto.
MEDIOS	Bases de convocatoria, actas de procesos selectivos, protocolo de acción positiva y plantilla desagregada.

J. Carg

M. del Rey H

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En las mesas de negociación colectiva se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la entidad como por parte de las Organizaciones Sindicales.
CALENDARIO	Implantación en el segundo año de vigencia y revisión anual.
MECANISMO	Promoción activa de la representación equilibrada de género en la designación de integrantes de las mesas de negociación, con seguimiento desde la comisión de igualdad.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección.
INDICADORES	Porcentaje de mujeres y hombres en cada mesa negociadora; evolución anual de la representación femenina en negociaciones.
RECURSOS	Coordinación con RRHH, representantes sindicales y comisión de igualdad; protocolos internos de designación paritaria.
MEDIOS	Actas de constitución de mesas, registros de composición, comunicaciones internas y acuerdos marco.

J. Cona

~~Laetitia~~

Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y en ese sentido se deben revisar los sistemas retributivos.

Igualmente es necesario en este punto garantizar que se haya realizado en la entidad una auditoria salarial y de los resultados de esta auditoria son consecuentes con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivo 7.- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La entidad llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
CALENDARIO	Elaboración anual del registro retributivo durante el primer trimestre de cada año, con análisis comparativo respecto al ejercicio anterior.
MECANISMO	Implantación y actualización periódica del registro retributivo con datos desagregados por sexo y nivel profesional, conforme al RD 902/2020.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Existencia del registro actualizado; detección de brechas salariales por grupo/categoría; porcentaje de variación salarial entre sexos.
RECURSOS	Personal de RRHH, software de gestión salarial y asesoría jurídica o técnica en igualdad retributiva.
MEDIOS	Registro retributivo oficial, herramientas de análisis salarial y documentación interna de estructura salarial.

J. Conal

10 de Mayo 11

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la igualdad retributiva entre grupos o categorías feminizados y masculinizados en caso de realizar funciones de igual valor.
CALENDARIO	Revisión anual en el primer trimestre, coincidiendo con el registro retributivo.
MECANISMO	Evaluación y valoración de puestos de trabajo con enfoque de género para detectar desigualdades retributivas entre categorías feminizadas y masculinizadas.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento.
INDICADORES	Diferencia salarial media entre grupos de igual valor; número de ajustes retributivos realizados tras detectar desigualdades.
RECURSOS	Herramienta de valoración de puestos, personal técnico en RRHH y consultoría externa si es necesario.
MEDIOS	Registro retributivo, informe de valoración de puestos, tablas salariales y convenios colectivos.

J. Cona

~~M. del Rey~~

Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 8.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
CALENDARIO	Elaboración y diseño del material informativo durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Difusión y desarrollo de la acción de sensibilización a partir del segundo año, con actualizaciones puntuales cuando se produzcan modificaciones normativas o convencionales.
MECANISMO	Diseño e implementación de una campaña interna de comunicación sobre derechos de conciliación, con enfoque igualitario y lenguaje inclusivo.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Número de acciones realizadas (carteles, correos, sesiones); nivel de conocimiento del personal según encuestas post-campaña.
RECURSOS	Equipo de RRHH o comunicación interna, materiales gráficos, soporte digital y asesoría en igualdad.
MEDIOS	Cartelería interna, correo corporativo, tablones, intranet y sesiones informativas.

J. Cayal

L. del Rey

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desde la corresponsabilidad se intentará fomentar el uso de los permisos de conciliación por parte del género masculino.
CALENDARIO	Inmediato y permanente con revisión anual.
MECANISMO	Promoción activa del uso de permisos de conciliación entre hombres mediante campañas informativas, testimonios positivos y ejemplo desde la dirección.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Porcentaje de hombres que solicitan permisos de conciliación; evolución anual del uso masculino de excedencias, reducciones y licencias.
RECURSOS	Datos desagregados de permisos, personal de RRHH y materiales de sensibilización con enfoque de género.
MEDIOS	Comunicaciones internas, charlas informativas, boletines, intranet y reuniones de equipo.

J. Cond

~~M. del Corral~~

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Conviene recordar que sin perjuicio de las mejoras que se pudiesen pactar en convenio, las personas trabajadoras por mandato legal disponen de permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornada en aras de fomentar la conciliación desde la corresponsabilidad.
CALENDARIO	Comunicación anual.
MECANISMO	Difusión clara y periódica de los derechos legales de conciliación y corresponsabilidad mediante guías internas y comunicaciones accesibles.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos
INDICADORES	Número de consultas o descargas de la información; grado de conocimiento del personal evaluado en encuestas internas.
RECURSOS	Personal de RRHH, asesoría jurídica laboral y materiales informativos actualizados.
MEDIOS	Guía interna de conciliación, intranet corporativa, sesiones informativas y tablones de anuncios.

J. Canal

M. del Rey H

Área 9.- La prevención de riesgos laborales

Objetivo 9.- Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
CALENDARIO	Implantación inmediata y revisión en el tercer año.
MECANISMO	Inclusión sistemática de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y en los documentos de planificación preventiva.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos y servicio de prevención.
INDICADORES	Número de evaluaciones de riesgos con enfoque de género; detección de riesgos diferenciados por sexo; revisiones específicas realizadas.
RECURSOS	Servicio de prevención propio o ajeno con formación en igualdad; personal técnico en PRL sensibilizado y Departamento de Recursos Humanos
MEDIOS	Informes de evaluación de riesgos, plan de prevención, fichas de puestos de trabajo y protocolos de actuación diferenciada si procede.

J. Couso

[Handwritten signature]

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Evaluación específica de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas o en parto reciente, incluida dentro de las evaluaciones de puestos y actualizada ante cada situación comunicada.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos y servicio de prevención.
INDICADORES	Número de evaluaciones adaptadas realizadas; número de adaptaciones preventivas o cambios de puesto por riesgo durante embarazo.
RECURSOS	Servicio de prevención (propio o ajeno), personal médico y técnico en PRL con perspectiva de género.
MEDIOS	Informes específicos de riesgo por embarazo, documentación preventiva, protocolos internos y registros de comunicación del estado gestacional.

J. Congo

[Handwritten signature]

Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 10.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la entidad.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Elaboración, aprobación y difusión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con formación asociada.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	Existencia del protocolo; número de personas formadas; número de casos gestionados conforme al procedimiento establecido.
RECURSOS	Personal de RRHH, asesoría jurídica especializada en igualdad y comisión instructora o referente designado.
MEDIOS	Protocolo publicado, buzón confidencial, sesiones formativas y cartelería/intranet con información clara sobre el procedimiento.

J. Cona

~~H. del H. del H.~~

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La entidad informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
CALENDARIO	Comunicación inicial y recordatorio anual.
MECANISMO	Comunicación interna obligatoria y accesible a toda la plantilla sobre la existencia, contenido y canales del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	Porcentaje de personal informado; número de accesos o descargas del protocolo; nivel de conocimiento evaluado mediante encuestas.
RECURSOS	Personal de RRHH, departamento de comunicación y soporte digital.
MEDIOS	Intranet, correo corporativo, tableros informativos, sesiones de bienvenida y entregas de documentación al personal.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se publicitarán los canales existentes en la entidad para denunciar el acoso.
CALENDARIO	Comunicación inicial y recordatorio anual.
MECANISMO	Difusión activa y continua de los canales habilitados para la denuncia de situaciones de acoso, garantizando confidencialidad y accesibilidad.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	Número de acciones de difusión realizadas; nivel de conocimiento del personal sobre los canales; número de denuncias gestionadas por vía interna.
RECURSOS	Buzón confidencial, canal de denuncias interno digital, personal formado en atención a víctimas.
MEDIOS	Intranet, cartelería en zonas comunes, manual de acogida, protocolo de acoso y formaciones internas.

J. Garb

M. del Bayo

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La entidad se compromete a impartir formación especializada en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo, especialmente a las personas encargadas de activar el protocolo.
CALENDARIO	Planificación de la acción formativa durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad e impartición progresiva a partir del segundo año, extendiéndose de manera gradual al conjunto de la plantilla durante la vigencia del Plan.
MECANISMO	Programación de acciones formativas específicas sobre acoso moral, sexual y por razón de sexo, dirigidas prioritariamente a quienes gestionan el protocolo.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	Número de personas formadas; número de sesiones impartidas; nivel de satisfacción y aprendizaje medido en encuestas post-formación.
RECURSOS	Formadores/as especializados en igualdad y prevención del acoso, presupuesto de formación, coordinación con RRHH.
MEDIOS	Plan de formación anual, plataforma de formación online o presencial, informes de evaluación y certificados de participación.

J. González

14 de febrero de 2024

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se implantará un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
CALENDARIO	Inmediato y permanente con revisión anual.
MECANISMO	Elaboración e implantación de un protocolo específico para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso o violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	Existencia del protocolo aprobado; número de personas informadas y formadas; número de incidentes gestionados conforme al procedimiento.
RECURSOS	Personal técnico en igualdad y diversidad, asesoría jurídica, equipo de RRHH y comité de igualdad.
MEDIOS	Protocolo accesible, canales confidenciales de denuncia, materiales de sensibilización y sesiones formativas.

J. (Guaj)

Leal

Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 11.- Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la entidad que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La entidad reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Aplicación directa del derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.8), con información clara a la trabajadora sobre la opción de suscribir un convenio especial con la Seguridad Social.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos y dirección.
INDICADORES	Número de solicitudes tramitadas; número de convenios especiales informados o gestionados; tiempo de respuesta de RRHH.
RECURSOS	Personal de RRHH con formación en violencia de género, asesoría legal laboral y coordinación con la Seguridad Social.
MEDIOS	Manual interno de derechos laborales, documentos explicativos, entrevistas individuales confidenciales y canales seguros de solicitud.

J. Cona

Isabel Segura

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La entidad se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, en su caso, hacer efectivo el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la entidad. La comisión de igualdad analizará las posibilidades reales de hacer efectivo este derecho en cada caso. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Establecimiento de un procedimiento interno flexible para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan solicitar la adaptación de jornada, con análisis individualizado por la comisión de igualdad.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos y dirección
INDICADORES	Número de solicitudes atendidas; medidas de adaptación implementadas; número de ausencias justificadas por violencia de género.
RECURSOS	Comisión de igualdad, RRHH con formación en perspectiva de género y coordinación con servicios sociales o sanitarios.
MEDIOS	Procedimiento confidencial de solicitud, informes médicos o sociales acreditativos, registro interno de medidas adoptadas y normativa laboral aplicable.

J. Gaud

H. del Reg. A.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La entidad se compromete a tramitar de forma ágil y preferente las medidas de protección frente a estas víctimas de violencia de género en aras de facilitar una tutela y protección íntegra de las víctimas.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Activación de un protocolo interno de respuesta urgente para la gestión prioritaria de solicitudes relacionadas con víctimas de violencia de género, garantizando confidencialidad y acompañamiento.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	Tiempo medio de tramitación de solicitudes; número de medidas adoptadas con carácter preferente; nivel de satisfacción de las trabajadoras afectadas.
RECURSOS	Personal de RRHH y comité de igualdad sensibilizados, canales de comunicación confidenciales, asesoría jurídica especializada.
MEDIOS	Protocolo interno de atención urgente, registros de actuación, informes de seguimiento y colaboración con entidades externas.

J. Cond

14 del Reg. H

Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Objetivo 12.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la entidad para el pleno conocimiento de su personal.
CALENDARIO	Inmediato cuando se apruebe el plan y permanente
MECANISMO	Publicación y comunicación del Plan de Igualdad en los canales oficiales de la entidad, garantizando su accesibilidad para toda la plantilla.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	Número de acciones de difusión realizadas; porcentaje de personal que manifiesta conocer el plan en encuestas internas.
RECURSOS	Personal de RRHH, soporte técnico de comunicación interna y materiales divulgativos adaptados.
MEDIOS	Intranet, correo electrónico, tabloneros de anuncios, sesiones informativas y manual de acogida.

J. (una)
CS

M. del H. 11

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se cuidará especialmente difundir una imagen de la entidad consecuente con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres fomentando la imagen de la mujer en los puestos donde esté infrarrepresentada.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión y diseño de las comunicaciones internas y externas de la entidad para reflejar de forma equilibrada la presencia de mujeres y hombres, visibilizando especialmente a mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Recursos Humanos y dirección.
INDICADORES	Número de publicaciones o campañas con imagen inclusiva; análisis de representaciones por sexo en material corporativo; evolución de la percepción de igualdad.
RECURSOS	Departamento de comunicación, personal con formación en igualdad y materiales gráficos o audiovisuales.
MEDIOS	Página web, redes sociales, cartelería, memorias corporativas y campañas institucionales.

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación, la entidad A.T.I.PA.DA.CE se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Designación del Responsable/Comisión de control y seguimiento de Igualdad
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

J. Corp

M. del Puerto

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como Responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la entidad A.T.I.PA.DA.CE será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento de Plan de igualdad.

J. Conaf

M. del H. H. H.

J. (Gna)

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

El presente Plan de Igualdad tendrá la vigencia establecida en el apartado correspondiente del mismo. Las medidas incluidas se implantarán conforme al calendario que se detalla a continuación, distinguiéndose entre medidas de aplicación inmediata, medidas de implantación progresiva y actuaciones de revisión o actualización periódica.

El seguimiento global del Plan se realizará con carácter anual por la Comisión de Seguimiento. En el segundo año de vigencia se efectuará una evaluación intermedia del grado de implantación de las medidas y, al término de la vigencia del Plan, se realizará una evaluación final.

Acción	Responsable	Fecha
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos discriminatorios.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata y mantenimiento permanente.
Redacción de ofertas en lenguaje no sexista.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata y revisión anual.
Revisión de procesos selectivos.	Departamento de RRHH	Segundo

J. R. del Puerto

J. Guay

		semestre del primer año.
Estudio de contratación de mujeres y/o hombres en puestos infrarrepresentados.	Departamento de RRHH + Comisión de Seguimiento	Definición del procedimiento durante el primer año de. Implantación progresiva y revisión periódica
Control de contratación futura con perspectiva de género.	Departamento de RRHH	Aplicación inmediata y seguimiento anual.
Igualdad en acceso a formación.	Departamento de RRHH	Planificación durante el

M. del P. H.

J. Cana
CH

		primer año e impartición progresiva a partir del segundo año, con revisiones periódicas.
Formación en horario laboral siempre que sea posible.	Departamento de RRHH	Segundo semestre del primer año y revisión anual
Prioridad formativa tras permisos de conciliación.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata.
Revisión de criterios de promoción.	Comisión de Seguimiento	Segundo año de vigencia.
Promoción de mujeres y/o hombres en puestos infrarrepresentados.	Comisión de Seguimiento + Dirección	Desde segundo

[Handwritten signature]

J. Guaj

		año.
Revisión del sistema de clasificación profesional.	Departamento de RRHH	A lo largo del primer año.
Acción positiva en caso de empate.	Departamento de RRHH	Aplicación inmediata y seguimiento anual.
Presencia equilibrada en mesas negociadoras.	Dirección	Desde segundo año de vigencia del plan.
Registro retributivo.	Departamento de RRHH	Actualización anual (primer trimestre).
Garantía de igualdad retributiva.	Departamento de RRHH + Comisión de	Revisión anual (primer)

18 del 11 de 11

J. Cond

	Seguimiento	trimestre).
Campaña de sensibilización en conciliación.	Departamento de RRHH	Planificación durante el primer y difusión y desarrollo a partir del segundo año
Fomento del uso de permisos por hombres.	Departamento de RRHH	Inmediato y permanente
Difusión de derechos de conciliación.	Departamento de RRHH	Comunicación anual.
Perspectiva de género en evaluación de riesgos.	Servicio de Prevención + RRHH	Implantación inmediata y revisión tercer año.
Evaluación riesgos embarazo/parto.	Servicio de Prevención + RRHH	Aplicación inmediata y permanente.

H. Al. Fleury

J. Cona

Protocolo de acoso.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata.
Información sobre protocolo de acoso.	Departamento de RRHH	Comunicación inicial y anual.
Publicitación canales de denuncia.	Departamento de RRHH	Comunicación inicial y recordatorio anual.
Formación en materia de acoso.	Departamento de RRHH	Planificación durante el primer año e impartición progresiva a partir del segundo año.

14 de Agosto

J. Góngora

Protocolo frente a violencia LGTBI.	Departamento de RRHH	Implantación inmediata y con revisión anual.
Medidas de protección a víctimas de VG.	Dirección + RRHH	Aplicación inmediata.
Reordenación del tiempo víctimas VG.	Dirección + RRHH	Aplicación inmediata.
Tramitación preferente medidas de protección.	Departamento de RRHH	Aplicación inmediata.
Difusión del Plan de Igualdad.	Departamento de RRHH	Difusión inicial y recordatorio permanente.
Imagen corporativa igualitaria.	Dirección + RRHH	Implantación inmediata y con revisión anual.

M. del H. Góngora

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará mediante reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento conforme al siguiente calendario:

- Seguimiento anual: reunión de seguimiento durante el primer trimestre del año.
- Evaluación intermedia: se realizará durante el segundo año de vigencia del Plan, con el objetivo de analizar el grado de implantación de las medidas y proponer, en su caso, ajustes o mejoras.
- Evaluación final: se realizará durante el último año de vigencia del Plan, con el fin de valorar el cumplimiento global de las medidas y establecer las bases para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.
- Los resultados de los seguimientos y evaluaciones se recogerán en las correspondientes actas e informes elaborados por la Comisión de Seguimiento.

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI “los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación. Es decir, el objetivo

J. Corral

M. J. de la Torre

del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes semestrales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones.

El seguimiento se llevará a cabo por la Comisión u Órgano concreto de vigilancia y seguimiento, que se crea con la finalidad de interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

ÓRGANO PARITARIO

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es paritaria y está compuesta por representantes de las personas trabajadoras y personas representantes de la entidad.

Integrantes:

- por parte de la entidad:

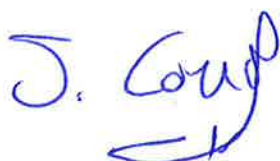
- Maria del Mar Hernández Rodriguez, directora general

- por la representación de las personas trabajadoras:

- Juana Corral Ruiz, miembros del comité de entidad y representante legal de las personas trabajadoras por el sindicato CCOO.

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.



- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la entidad se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

11.- REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.

J. Guad

14 de febrero de 2014

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

El presente Plan de Igualdad podrá ser objeto de modificación o revisión cuando concurren las circunstancias previstas en la normativa vigente o cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento como resultado del proceso de evaluación y seguimiento del mismo.

Cualquier modificación del Plan requerirá el acuerdo de las partes integrantes de la comisión negociadora o, en su caso, de la comisión de seguimiento del Plan.

En caso de discrepancia en la interpretación, aplicación o modificación del Plan de Igualdad, las partes tratarán de resolverla en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Si no se alcanzara acuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos que resulten de aplicación, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

J. Cong

Y. al fca

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas.

J. Cona

López López H

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN A.T.I.PA.DA.CE.

1. Introducción

El presente diagnóstico de situación se elabora como paso previo a la aprobación de la **primera renovación del Plan de Igualdad de A.T.I.PA.DA.CE.** Su finalidad es analizar de forma detallada la situación actual de la entidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres dentro del ámbito laboral.

Para ello, se estudian distintos aspectos relacionados con la organización y la gestión de las personas trabajadoras, como por ejemplo la composición de la plantilla, la forma en que se accede al empleo, la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, los tipos de contrato, la antigüedad, la formación o las condiciones laborales.

El objetivo principal de este diagnóstico es **conocer con precisión cuál es la realidad de la entidad desde la perspectiva de género**, es decir, analizar si existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la organización y, en caso de existir, identificar cuáles son sus causas.

Este análisis permite detectar posibles **situaciones de desigualdad, desequilibrios o aspectos susceptibles de mejora**, incluso cuando no exista una discriminación directa. En muchas ocasiones, las desigualdades no se producen de forma intencionada, sino que responden a factores estructurales del sector, a hábitos organizativos o a circunstancias sociales más amplias. Por ello, el diagnóstico constituye una herramienta fundamental para comprender la situación real de la entidad.

A partir de la información obtenida en este diagnóstico será posible **definir medidas concretas que ayuden a avanzar hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, favoreciendo un entorno laboral más justo, equilibrado y respetuoso con los principios de igualdad de oportunidades.

El Plan de Igualdad de A.T.I.PA.DA.CE., conforme a la normativa vigente en materia de igualdad en el ámbito laboral, incorpora la **elaboración del diagnóstico** como una fase imprescindible, ya que permite fundamentar las acciones que se integrarán posteriormente en el propio plan.

Además, el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha desarrollado mediante **un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras**, habiendo sido finalmente **pactado con la totalidad de dicha representación**. Esta circunstancia es especialmente relevante, ya que garantiza que el plan no sea únicamente una iniciativa de la dirección de la entidad, sino un instrumento compartido y consensuado con la representación de la plantilla.

La participación de la representación de las personas trabajadoras asegura que el diagnóstico y las medidas que se adopten tengan en cuenta las diferentes realidades y necesidades existentes dentro de la organización, favoreciendo así una mayor implicación en su aplicación y seguimiento.

Asimismo, la elaboración de este diagnóstico y del Plan de Igualdad ha contado con **asesoramiento técnico externo especializado**, lo que ha permitido realizar el análisis con

J. Coug
H

Isabel Coug

criterios técnicos, objetivos y ajustados a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este apoyo técnico facilita además que el documento se estructure de manera clara y ordenada, de modo que resulte comprensible para todas las personas que participen en su aplicación y seguimiento.

Por otra parte, es importante destacar que la entidad **ya contaba con un Plan de Igualdad anterior**, por lo que el presente documento no parte de una situación inicial, sino que se integra en un proceso de **renovación y mejora del plan existente**.

Esto significa que A.T.I.PA.DA.CE. ya ha desarrollado previamente acciones dirigidas a promover la igualdad dentro de la organización, y que el nuevo plan permitirá revisar los avances conseguidos hasta el momento, evaluar aquellos aspectos que pueden mejorarse y establecer nuevas medidas adaptadas a la situación actual de la entidad.

En este sentido, la renovación del Plan de Igualdad supone una oportunidad para **consolidar las buenas prácticas ya implantadas y seguir avanzando en la mejora continua de las políticas de igualdad**, reforzando el compromiso de la entidad con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

En definitiva, este diagnóstico constituye una herramienta de análisis que permitirá conocer con mayor profundidad la realidad de la organización y orientar la adopción de medidas eficaces para seguir avanzando hacia una gestión de personas basada en los principios de igualdad, respeto y no discriminación.

2. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

La elaboración y negociación del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo a través de la correspondiente **comisión negociadora**, órgano encargado de analizar la situación de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de acordar las medidas que formarán parte del plan.

La constitución de esta comisión responde a lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad, que exige que los Planes de Igualdad se elaboren mediante **un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras**. Este sistema de negociación garantiza que las decisiones adoptadas en materia de igualdad no sean unilaterales, sino fruto del diálogo y del consenso entre ambas partes.

En el caso de A.T.I.PA.DA.CE., el proceso de negociación del plan se ha desarrollado con la **participación de la representación legal de las personas trabajadoras**, habiendo sido finalmente **pactado con la totalidad de dicha representación**. Este hecho refleja un alto grado de acuerdo entre la dirección de la entidad y la representación de la plantilla, lo que constituye un elemento especialmente positivo para la posterior aplicación del plan.

La participación de la representación de las personas trabajadoras permite incorporar al proceso de elaboración del plan una visión más amplia de la realidad laboral de la entidad, ya que estas personas actúan como interlocutores directos de la plantilla y pueden trasladar sus inquietudes, necesidades y propuestas en materia de igualdad.

Las personas que integran la comisión negociadora cuentan además con **formación y**

J. Conde

14 de Mayo de 2011

experiencia en materia de igualdad, circunstancia que resulta especialmente relevante para el adecuado desarrollo de los trabajos de análisis y negociación. Esta experiencia se debe, en gran medida, a que la entidad ya había desarrollado previamente un Plan de Igualdad, por lo que las personas participantes han podido adquirir conocimientos y experiencia práctica en la aplicación de este tipo de instrumentos.

La experiencia acumulada en el desarrollo del plan anterior ha permitido abordar el proceso de renovación con un mayor conocimiento de las necesidades de la organización y de las herramientas disponibles para promover la igualdad dentro del entorno laboral.

Asimismo, la comisión negociadora ha contado con **asesoramiento técnico externo especializado**, lo que ha facilitado la correcta interpretación de la normativa vigente en materia de igualdad y ha permitido estructurar adecuadamente tanto el diagnóstico como las medidas que formarán parte del plan.

El asesoramiento técnico externo contribuye a garantizar que el proceso se desarrolle de acuerdo con los requisitos legales y que el documento final cumpla con los criterios exigidos para su aplicación y registro. Además, aporta una visión técnica que permite identificar posibles aspectos de mejora en la organización desde la perspectiva de la igualdad de género.

Por otro lado, se ha constatado que las personas integrantes de la comisión negociadora **no han recibido una formación específica previa impartida directamente por la empresa antes del inicio del proceso de diagnóstico y negociación**. No obstante, esta circunstancia no ha supuesto una dificultad relevante para el desarrollo del proceso, dado que las personas integrantes de la comisión ya disponían de experiencia previa en materia de igualdad y han contado con apoyo técnico especializado durante la elaboración del plan.

Aun así, de cara al futuro, podría resultar positivo reforzar las acciones formativas dirigidas a las personas que participan en este tipo de procesos, con el fin de mantener actualizados los conocimientos en materia de igualdad y facilitar la aplicación práctica de las medidas previstas en el plan.

En términos generales, la valoración de este apartado es **claramente positiva**, ya que el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha desarrollado de forma participativa, transparente y consensuada. La implicación de la representación legal de las personas trabajadoras, la experiencia previa acumulada por la organización y el apoyo técnico especializado han permitido desarrollar un proceso de negociación adecuado y alineado con los principios de diálogo social que inspiran este tipo de instrumentos.

Este enfoque participativo resulta fundamental para favorecer la correcta implantación del Plan de Igualdad, ya que contribuye a generar un mayor compromiso por parte de todas las personas implicadas en su desarrollo y seguimiento.

3. Características generales de la plantilla

Para comprender adecuadamente la situación de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, resulta fundamental analizar en primer lugar **la composición general de**

J. Conde

M. del Rey

la plantilla. Este análisis permite conocer cómo se distribuyen las personas trabajadoras según su sexo, así como el tipo de vínculo contractual existente dentro de la organización. Actualmente, la plantilla de la entidad está formada por **41 personas trabajadoras**, lo que permite obtener una visión clara de la estructura del personal y de las posibles diferencias existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Del total de la plantilla, **35 personas son mujeres y 6 son hombres**, lo que supone una presencia mayoritaria de mujeres dentro de la organización. Esta distribución refleja una **clara feminización de la plantilla**, ya que aproximadamente **el 85 % de las personas trabajadoras son mujeres**, frente a un **15 % de hombres**.

Esta realidad no resulta excepcional si se tiene en cuenta el **sector de actividad de la entidad**, vinculado a la atención social, la intervención con personas y los servicios relacionados con el cuidado. Tradicionalmente, estos ámbitos profesionales han estado asociados en mayor medida a la presencia femenina, lo que explica que muchas organizaciones de este sector presenten estructuras de plantilla similares.

La feminización de la plantilla, por tanto, **no implica necesariamente la existencia de discriminación**, sino que en muchos casos responde a factores sociales y culturales relacionados con la distribución tradicional de determinados trabajos entre mujeres y hombres. No obstante, el análisis de esta situación resulta igualmente importante, ya que permite identificar posibles desequilibrios o tendencias que conviene tener en cuenta en el desarrollo de las políticas de igualdad.

Además de la distribución por sexo, resulta relevante analizar **la situación contractual de las personas trabajadoras**, ya que el tipo de contrato puede influir en aspectos como la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo o las oportunidades profesionales.

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla según el tipo de contrato y el sexo de las personas trabajadoras:

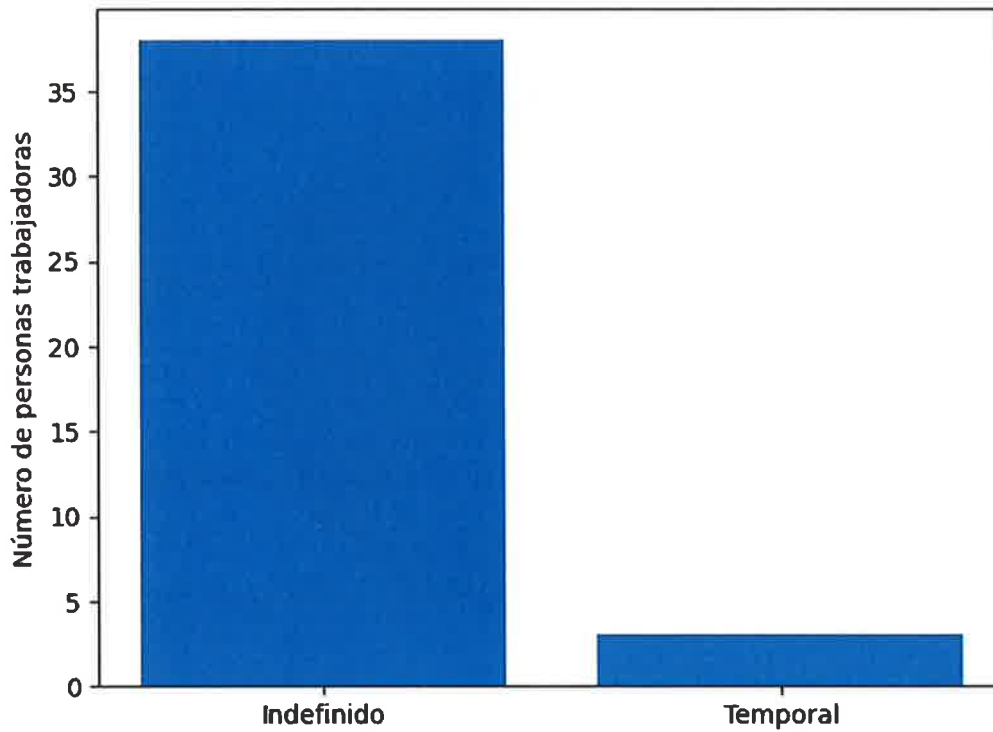
Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Sexo	Indefinido	Temporal	Total
Hombres	6	0	6
Mujeres	32	3	35

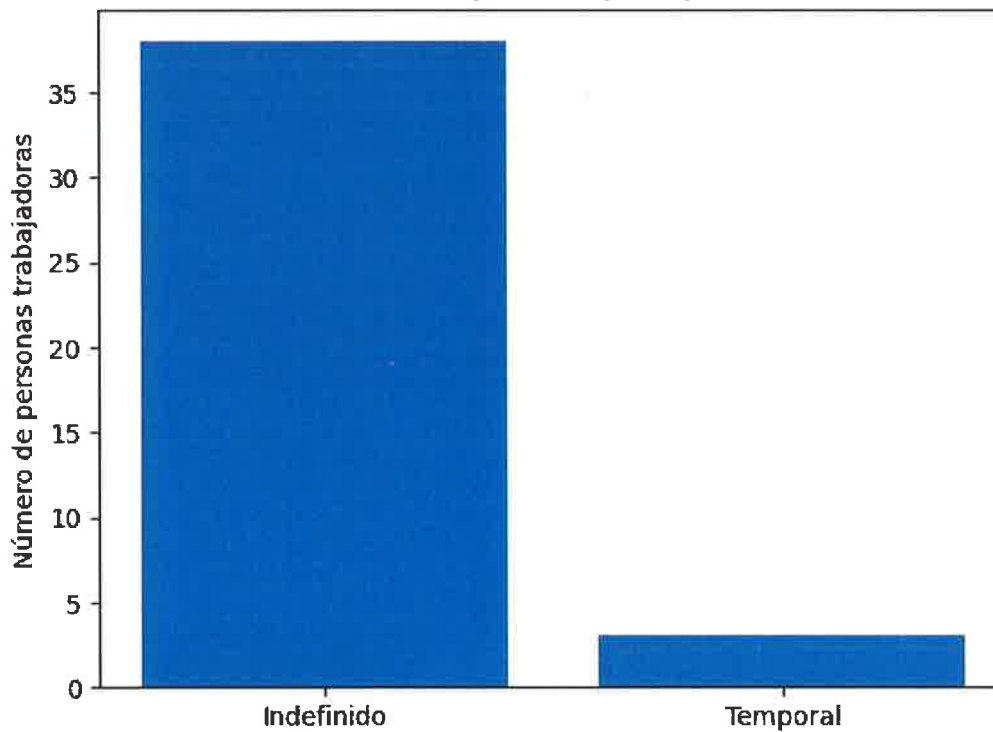
J. (Gua)

[Handwritten signature]

Distribución de la plantilla por tipo de contrato



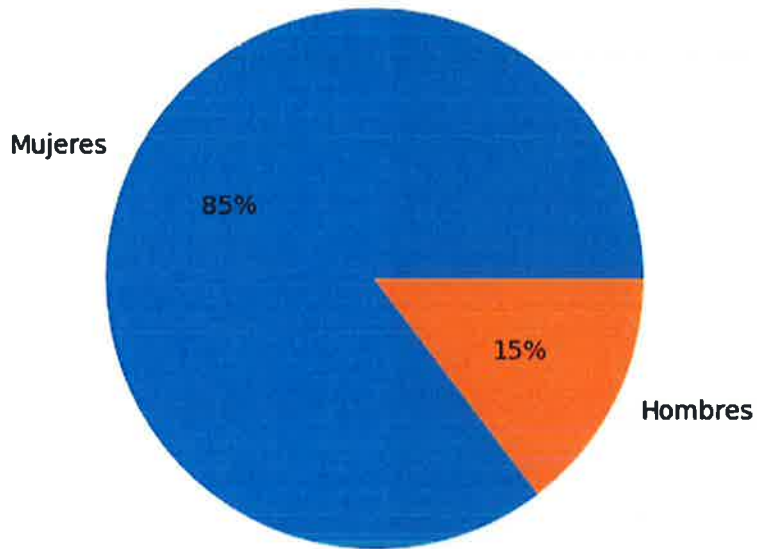
Distribución de la plantilla por tipo de contrato



J. Couad

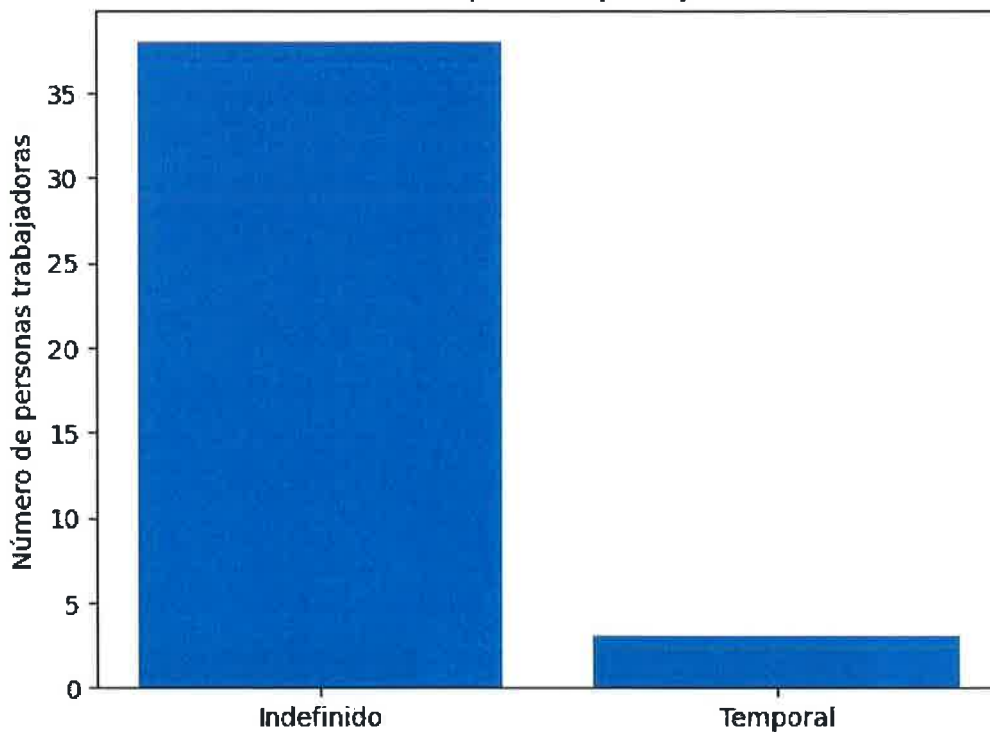
J.R. del Teo

Distribución de la plantilla por sexo



Gráfica 1. Distribución de la plantilla por sexo

Distribución de la plantilla por tipo de contrato



Gráfica 2. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

J. Guaf

[Signature]

A partir de estos datos puede observarse que **la gran mayoría de la plantilla dispone de contratos indefinidos**, lo que indica que la organización mantiene un elevado grado de estabilidad en el empleo. En concreto, 38 de las 41 personas trabajadoras cuentan con un contrato indefinido, mientras que únicamente 3 personas tienen contratos de carácter temporal.

Este dato constituye un **indicador positivo desde el punto de vista de la calidad del empleo**, ya que la contratación indefinida proporciona mayor estabilidad laboral y favorece la continuidad profesional dentro de la organización.

Si se analiza la distribución de los contratos en función del sexo, se observa que **los seis hombres que forman parte de la plantilla tienen contratos indefinidos**, mientras que en el caso de las mujeres existe una pequeña proporción de contratación temporal.

En concreto, **32 mujeres tienen contrato indefinido y 3 mujeres tienen contrato temporal**. Aunque el número de contratos temporales es reducido, resulta importante tener en cuenta esta circunstancia dentro del análisis general de la igualdad en la organización.

Esta diferencia no implica necesariamente la existencia de una desigualdad estructural, especialmente teniendo en cuenta que la presencia femenina en la plantilla es muy superior a la masculina. Sin embargo, el hecho de que la temporalidad afecte exclusivamente a mujeres constituye un elemento que **conviene seguir observando en el futuro**, con el fin de evitar que puedan generarse situaciones de desigualdad indirecta en materia de estabilidad laboral.

En términos generales, la información analizada permite concluir que la entidad cuenta con **una plantilla estable, con un alto nivel de contratación indefinida y con una clara mayoría femenina**, circunstancia que responde en gran medida a las características propias del sector en el que desarrolla su actividad.

El análisis de estos datos resulta esencial para comprender la realidad actual de la organización y para orientar adecuadamente las medidas que se desarrollarán posteriormente en el Plan de Igualdad.

4. Distribución de la plantilla por puestos de trabajo

Además de analizar la composición general de la plantilla, resulta importante estudiar **cómo se distribuyen las personas trabajadoras dentro de la estructura organizativa de la entidad**. Este análisis permite conocer si mujeres y hombres ocupan de manera equilibrada los distintos niveles profesionales o si existen concentraciones significativas en determinados puestos.

La organización presenta distintos **niveles jerárquicos dentro de su estructura**, que permiten diferenciar entre puestos con mayor responsabilidad organizativa y aquellos que corresponden al desarrollo ordinario de las actividades de la entidad.

En el caso de A.T.I.PA.DA.CE., la estructura de la plantilla puede agruparse en tres grandes niveles:

- Órganos de dirección

J. Cona

M. del Tejado

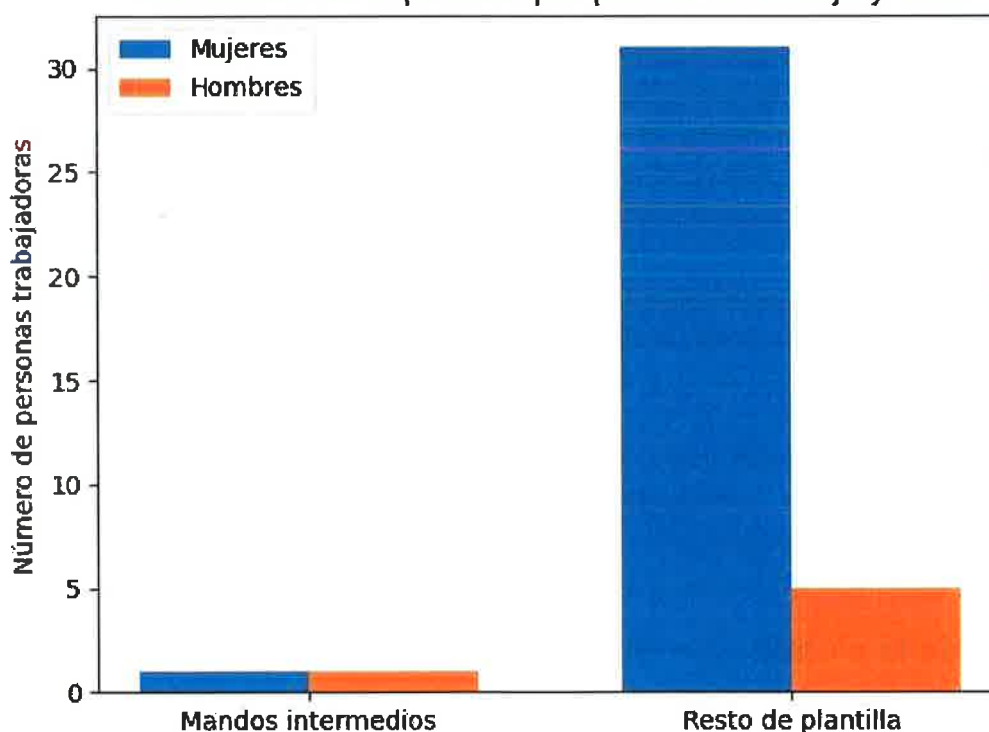
- Mandos intermedios
- Resto de la plantilla

La siguiente tabla muestra la distribución de mujeres y hombres en cada uno de estos niveles.

Distribución de la plantilla por puesto de trabajo

Sexo	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto plantilla
Hombres	0	1	5
Mujeres	0	1	31

Distribución de la plantilla por puesto de trabajo y sexo



A partir de estos datos se pueden extraer varias conclusiones relevantes.

En primer lugar, se observa que **no existen personas trabajadoras de la plantilla en órganos de dirección**, lo que indica que este nivel organizativo no forma parte de la estructura laboral analizada dentro de la entidad.

En segundo lugar, en el nivel de **mandos intermedios** se encuentra una persona trabajadora de cada sexo, lo que supone una **distribución equilibrada entre mujeres y hombres en este nivel de responsabilidad**. Este dato resulta especialmente significativo desde la perspectiva de la igualdad, ya que demuestra que las mujeres tienen acceso a puestos con funciones de coordinación o responsabilidad dentro de la organización.

La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad intermedia constituye un indicador

J. Gaud

H. del Corral

positivo, ya que refleja que **no existen barreras aparentes para el acceso de las mujeres a posiciones de mayor responsabilidad dentro de la entidad.**

Por otro lado, al analizar el nivel correspondiente al **resto de la plantilla**, se observa una presencia mayoritaria de mujeres. En concreto, 31 mujeres frente a 5 hombres desempeñan funciones dentro de este grupo profesional.

Esta distribución reproduce la tendencia ya observada en el análisis general de la plantilla, caracterizada por una **clara mayoría femenina en la organización**. Esta situación responde, en gran medida, a las características propias del sector en el que desarrolla su actividad la entidad.

Los ámbitos profesionales relacionados con la **atención social, el acompañamiento, la intervención con personas y los servicios de cuidado** han estado tradicionalmente asociados a profesiones feminizadas. Como consecuencia, muchas organizaciones que trabajan en estos sectores presentan una composición de plantilla donde las mujeres son mayoritarias.

Este fenómeno se conoce como **segregación horizontal**, y se refiere a la concentración de mujeres o de hombres en determinados sectores profesionales o tipos de ocupación. En el caso del sector social y de atención a las personas, es habitual que exista una mayor presencia de mujeres en los puestos vinculados directamente con la atención y el acompañamiento.

No obstante, es importante destacar que, en el caso de A.T.I.PA.DA.CE., **no se detectan indicios de segregación vertical**, es decir, no se observa una situación en la que las mujeres queden excluidas de los puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización.

De hecho, como se ha señalado anteriormente, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los mandos intermedios indica que las oportunidades de acceso a estos puestos no parecen estar condicionadas por el sexo de las personas trabajadoras.

En consecuencia, el análisis de la distribución de la plantilla por puestos de trabajo permite concluir que la organización presenta una estructura coherente con la realidad del sector en el que desarrolla su actividad, caracterizada por una elevada presencia femenina en los puestos de intervención directa, pero sin evidencias de limitaciones en el acceso de las mujeres a posiciones de responsabilidad intermedia.

Este análisis resulta especialmente relevante para el desarrollo del Plan de Igualdad, ya que permite confirmar que, aunque la plantilla presenta una fuerte feminización, **no existen indicios de desigualdad en el acceso a puestos de responsabilidad dentro de la entidad.**

5. Acceso al empleo, selección y contratación

El análisis de los procesos de acceso al empleo constituye un elemento fundamental dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad, ya que permite comprobar si las condiciones de acceso a los puestos de trabajo se desarrollan de forma objetiva y en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

En el caso de A.T.I.PA.DA.CE., el proceso de selección y contratación se basa en **criterios**

J. Couso

M. del Rey

objetivos y previamente establecidos, orientados a identificar a las personas candidatas que mejor se ajustan a las necesidades del puesto de trabajo. Este enfoque contribuye a garantizar que las decisiones de contratación se adopten atendiendo principalmente a factores profesionales como la formación, la experiencia y las competencias de las personas candidatas.

Las ofertas de empleo se redactan utilizando **lenguaje inclusivo y no sexista**, lo que permite evitar expresiones que puedan transmitir preferencias o exclusiones basadas en el sexo de las personas candidatas. Este aspecto resulta importante, ya que el modo en que se formulan las ofertas de empleo puede influir en la percepción que las personas interesadas tienen sobre el puesto ofertado.

El proceso de selección suele incluir una **entrevista previa con las personas candidatas**, en la que se valoran aspectos relacionados con su perfil profesional, su experiencia y su adecuación a las funciones del puesto. Además, la contratación se realiza de acuerdo con lo establecido en el **convenio colectivo aplicable**, lo que garantiza el cumplimiento de las condiciones laborales reguladas para el sector.

En términos generales, el sistema de acceso al empleo en la entidad se desarrolla siguiendo procedimientos que buscan asegurar la **objetividad y la transparencia en la selección de personal**.

No obstante, durante el análisis realizado en el diagnóstico se ha identificado un aspecto que conviene tener en cuenta. En algunos casos, la forma en que se formulan o difunden las ofertas de empleo puede responder, de manera indirecta, a **determinados estereotipos de género asociados al sector de actividad**.

Los puestos vinculados a la intervención social, la atención directa a personas o el acompañamiento en servicios de apoyo suelen estar socialmente asociados a profesiones desempeñadas mayoritariamente por mujeres. Esta percepción social puede influir en el tipo de personas que se presentan a las ofertas de empleo, generando una mayor participación femenina en los procesos de selección.

Los datos analizados en la entidad reflejan precisamente esta situación.

Presentación y contratación de candidaturas

Indicador	Resultado
Se presentan más mujeres a las ofertas de empleo	Sí
La proporción de mujeres contratadas coincide con las candidaturas	Sí

La información disponible indica que **la mayoría de las candidaturas recibidas en los procesos de selección corresponden a mujeres**. Este hecho explica que, posteriormente, la mayor parte de las personas contratadas también sean mujeres.

Por tanto, la elevada presencia femenina en la plantilla **no parece derivarse de una discriminación en el proceso de selección**, sino que responde fundamentalmente a la composición de las candidaturas que acceden a las ofertas de empleo.

Es decir, si la mayoría de las personas que se presentan a los procesos de selección son

J. Guad

W. del Valle

mujeres, es lógico que la mayor parte de las contrataciones también correspondan a mujeres, siempre que el proceso de selección se base en criterios objetivos, como ocurre en este caso.

En consecuencia, el análisis realizado permite concluir que **no se detectan indicios de discriminación directa en el acceso al empleo dentro de la entidad**. No obstante, la existencia de una mayor participación femenina en los procesos de selección refleja una realidad habitual en sectores relacionados con la atención social y los servicios de cuidado. En este contexto, una de las posibles líneas de actuación del Plan de Igualdad podría orientarse a **fomentar la participación de hombres en los procesos de selección**, promoviendo una mayor diversidad en las candidaturas y contribuyendo a equilibrar progresivamente la presencia de mujeres y hombres en la plantilla.

Esto puede lograrse, por ejemplo, mediante una revisión periódica del contenido de las ofertas de empleo, la utilización de lenguaje inclusivo o la difusión de las vacantes a través de canales que lleguen a perfiles profesionales diversos.

En cualquier caso, el análisis de este apartado confirma que los procesos de acceso al empleo en la entidad se desarrollan sobre una base de **criterios objetivos y no discriminatorios**, lo que constituye un elemento positivo desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

6. Distribución de la plantilla por edad

El análisis de la distribución de la plantilla por edad permite conocer la composición generacional de la entidad y comprobar si existen posibles desequilibrios entre mujeres y hombres en los diferentes tramos de edad.

Este análisis resulta relevante dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad, ya que permite identificar posibles situaciones de discriminación relacionadas con la edad o con el acceso y permanencia en el empleo en determinadas etapas de la vida laboral.

En el caso de A.T.I.PA.DA.CE., la plantilla presenta una **estructura de edad relativamente equilibrada**, con presencia de personas trabajadoras en distintos tramos generacionales. Esta diversidad generacional contribuye a enriquecer el funcionamiento de la organización, ya que combina la experiencia profesional de las personas con mayor antigüedad con la incorporación de perfiles más jóvenes.

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla por edad y sexo.

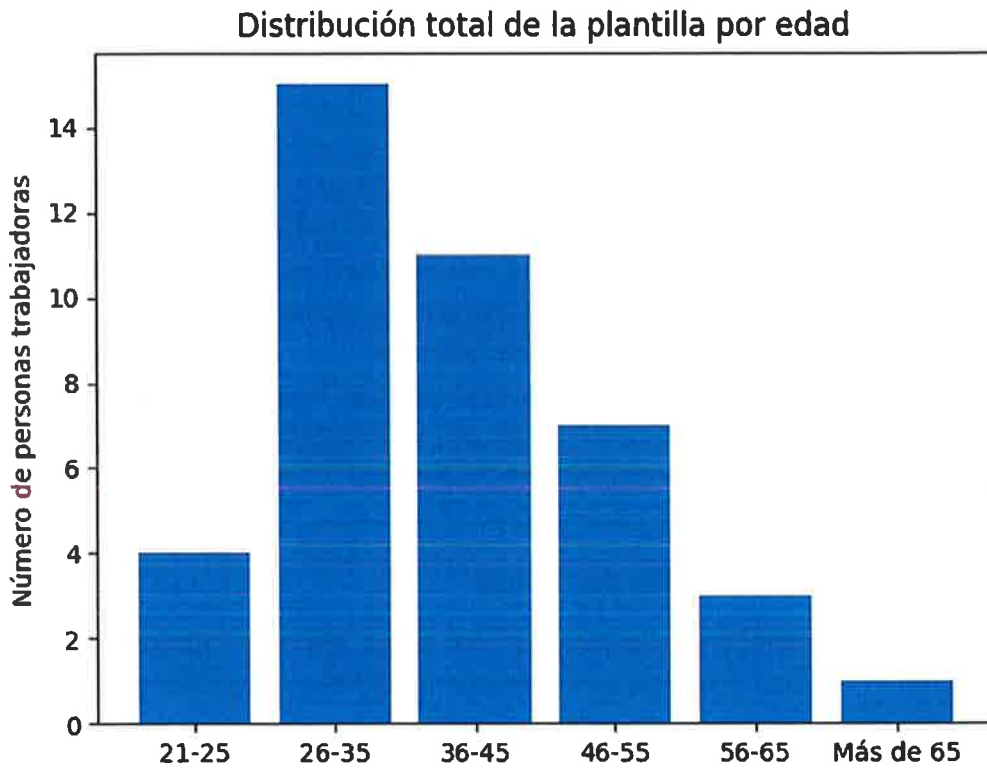
Distribución de la plantilla por edad

Edad	Mujeres	Hombres
21-25	4	0
26-35	13	2
36-45	9	2
46-55	5	2
56-65	3	0

J. Cond

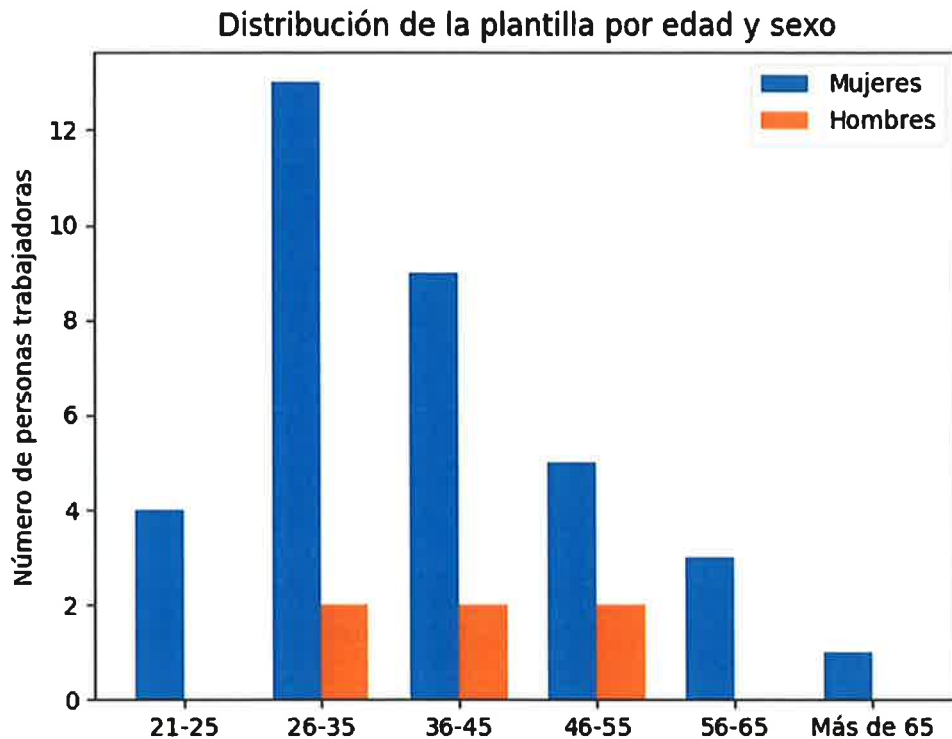
M. del H. C. A.

Edad	Mujeres	Hombres
Más de 65	1	0



J. Cona

M. del Rey



El análisis de estos datos permite observar varios aspectos relevantes.

En primer lugar, se confirma nuevamente la **mayor presencia femenina en la plantilla**, circunstancia que ya se había identificado en apartados anteriores del diagnóstico.

En segundo lugar, se aprecia que la mayor concentración de personas trabajadoras se sitúa en los tramos de edad comprendidos entre **26 y 45 años**, donde se concentra la mayor parte de la plantilla. Este dato indica que la organización cuenta con una estructura laboral formada principalmente por personas que se encuentran en una fase de plena actividad profesional y con experiencia consolidada.

La presencia significativa de personas en este tramo de edad suele ser habitual en organizaciones del sector social, ya que corresponde a perfiles profesionales con experiencia suficiente para desempeñar funciones de intervención y acompañamiento con personas usuarias.

Asimismo, también se observa la presencia de personas trabajadoras en tramos de edad superiores, lo que refleja que la entidad mantiene **una plantilla con diferentes niveles de experiencia profesional**, algo positivo desde el punto de vista organizativo.

La existencia de personas trabajadoras con mayor edad permite aprovechar su conocimiento y trayectoria profesional dentro de la organización, mientras que la incorporación de personas más jóvenes contribuye a aportar nuevas perspectivas y favorecer la renovación generacional.

Desde la perspectiva de la igualdad, el análisis de la distribución por edad **no revela diferencias relevantes entre mujeres y hombres** que puedan indicar la existencia de discriminación por razón de edad en los procesos de acceso o permanencia en el empleo.

J. Couso

M. Alarcón

La presencia masculina, aunque menor en términos absolutos debido a la feminización general de la plantilla, se distribuye en distintos tramos de edad, lo que confirma que no existe una concentración exclusiva de hombres o mujeres en determinadas etapas de la vida laboral.

En consecuencia, puede afirmarse que la estructura de edad de la plantilla se corresponde con una **distribución equilibrada y coherente con las características del sector**, sin que se detecten indicios de desigualdad en función de la edad.

7. Tipología contractual y jornada

El análisis de la tipología contractual y de la jornada laboral constituye un aspecto relevante dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad, ya que permite identificar posibles diferencias entre mujeres y hombres en relación con la estabilidad en el empleo, la duración de los contratos o el tipo de jornada.

Estos elementos pueden tener una influencia directa en cuestiones como la estabilidad laboral, la evolución profesional, el nivel retributivo o el acceso a determinadas oportunidades dentro de la organización.

En el caso de A.T.I.PA.DA.CE., la mayor parte de la plantilla se encuentra vinculada a la entidad mediante **contratos indefinidos a tiempo completo**, lo que constituye un indicador positivo desde el punto de vista de la estabilidad laboral y de la calidad del empleo.

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla según el tipo de contrato y la jornada laboral.

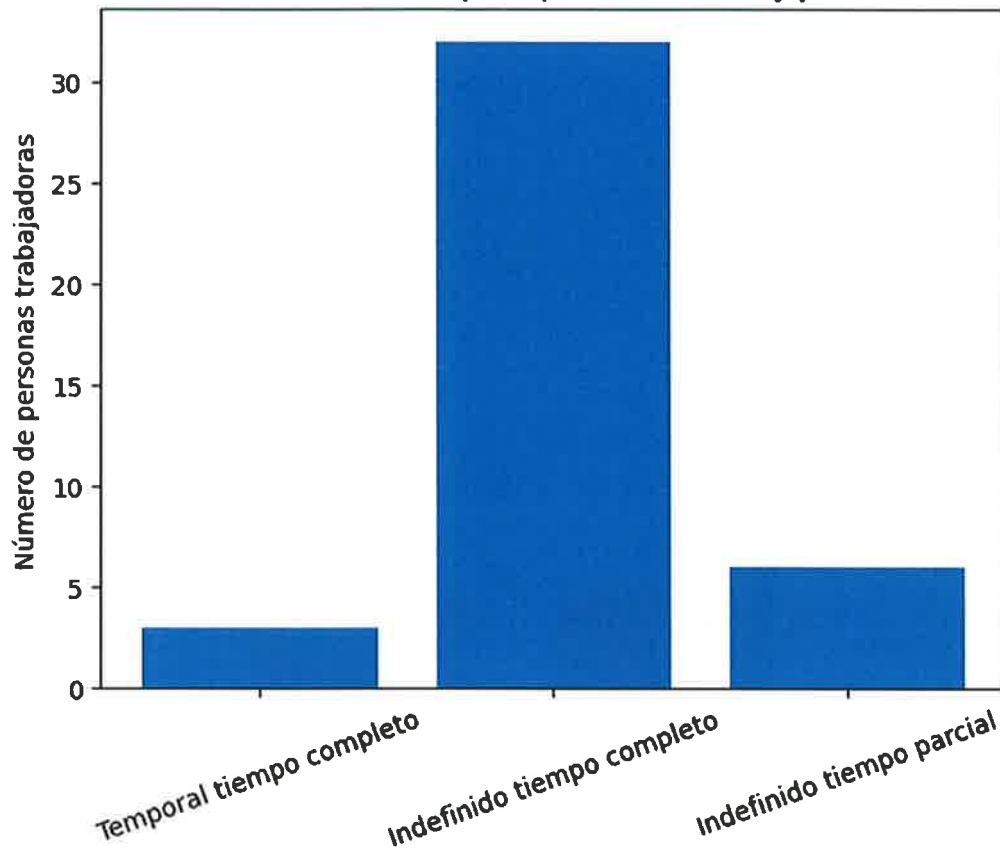
Distribución por tipo de contrato y jornada

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Temporal tiempo completo	3	0
Indefinido tiempo completo	28	4
Indefinido tiempo parcial	4	2

J. Cano

14 del Plan II

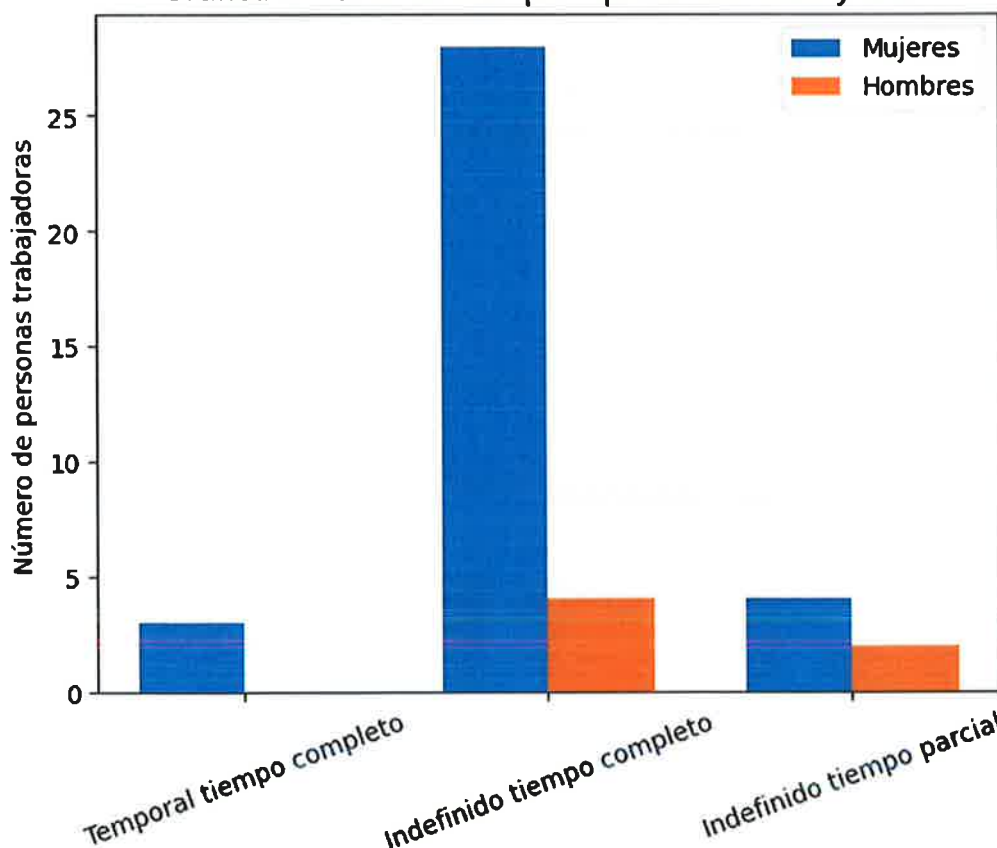
Distribución total por tipo de contrato y jornada



J. (Cana)

M. del Pozo

Gráfica 6 - Distribución por tipo de contrato y sexo



A partir de estos datos se pueden extraer varias conclusiones relevantes.

En primer lugar, se observa que **la modalidad contractual predominante en la entidad es el contrato indefinido a tiempo completo**, que representa la mayor parte de los contratos existentes en la plantilla. Este dato refleja un elevado grado de estabilidad en el empleo y una política de contratación orientada a la continuidad laboral de las personas trabajadoras. En segundo lugar, se aprecia que **la temporalidad tiene una presencia reducida en la organización**, ya que únicamente tres personas trabajadoras cuentan con contrato temporal, todas ellas mujeres. No obstante, este dato debe interpretarse teniendo en cuenta que la plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres, por lo que resulta lógico que la mayor parte de las modalidades contractuales correspondan a este grupo.

Por otro lado, también se observa la existencia de contratos indefinidos a **tiempo parcial**, modalidad que afecta a cuatro mujeres y a dos hombres. La parcialidad puede responder a diferentes factores, entre ellos las necesidades organizativas, la naturaleza de determinados puestos o las propias preferencias de las personas trabajadoras.

Desde la perspectiva del análisis de igualdad, es importante tener en cuenta que tanto **la temporalidad como la parcialidad afectan en mayor medida a mujeres**. Sin embargo, esta situación se encuentra relacionada en gran medida con la composición general de la plantilla, en la que la presencia femenina es muy superior a la masculina.

Aun así, conviene realizar un **seguimiento periódico de estas modalidades contractuales**,

J. Gaud

MP delgado

ya que en determinados contextos pueden generar desigualdades indirectas. Por ejemplo, la temporalidad puede influir en la estabilidad laboral o en las oportunidades de desarrollo profesional, mientras que la jornada parcial puede tener efectos sobre la retribución o sobre las posibilidades de promoción dentro de la organización.

En cualquier caso, el análisis global de la tipología contractual en la entidad permite concluir que la estructura de contratación se caracteriza por una **alta estabilidad laboral y una clara predominancia de contratos indefinidos a tiempo completo**, lo que constituye un aspecto positivo desde el punto de vista de la gestión de personas y de la igualdad de oportunidades.

8. Antigüedad en la empresa

El análisis de la antigüedad de la plantilla permite conocer el grado de permanencia de las personas trabajadoras en la organización y evaluar la estabilidad laboral existente dentro de la entidad. Este indicador resulta especialmente relevante en el diagnóstico del Plan de Igualdad, ya que permite observar si existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en la duración de su trayectoria profesional dentro de la empresa.

En el caso de A.T.I.PA.DA.CE., los datos muestran que la plantilla presenta **un importante nivel de permanencia en la organización**, lo que refleja una estructura laboral estable y consolidada.

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla según los diferentes tramos de antigüedad.

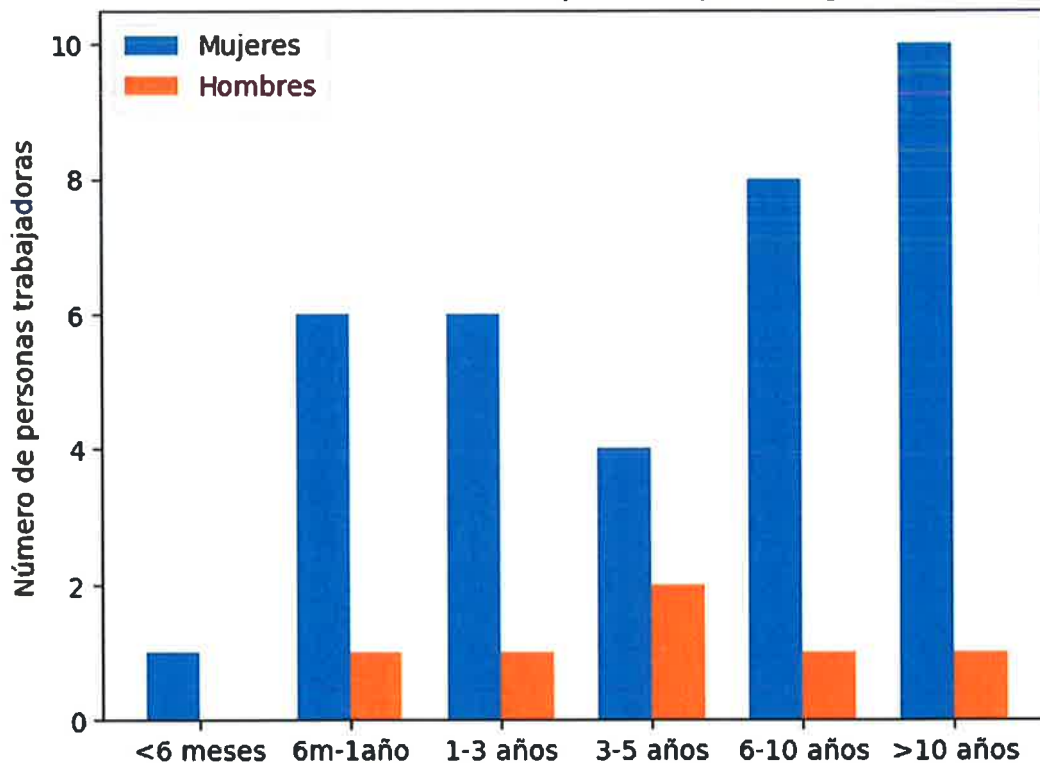
J. Couso

Al del Hacer

Distribución por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	Hombres
Menos de 6 meses	1	0
6 meses – 1 año	6	1
1 – 3 años	6	1
3 – 5 años	4	2
6 – 10 años	8	1
Más de 10 años	10	1

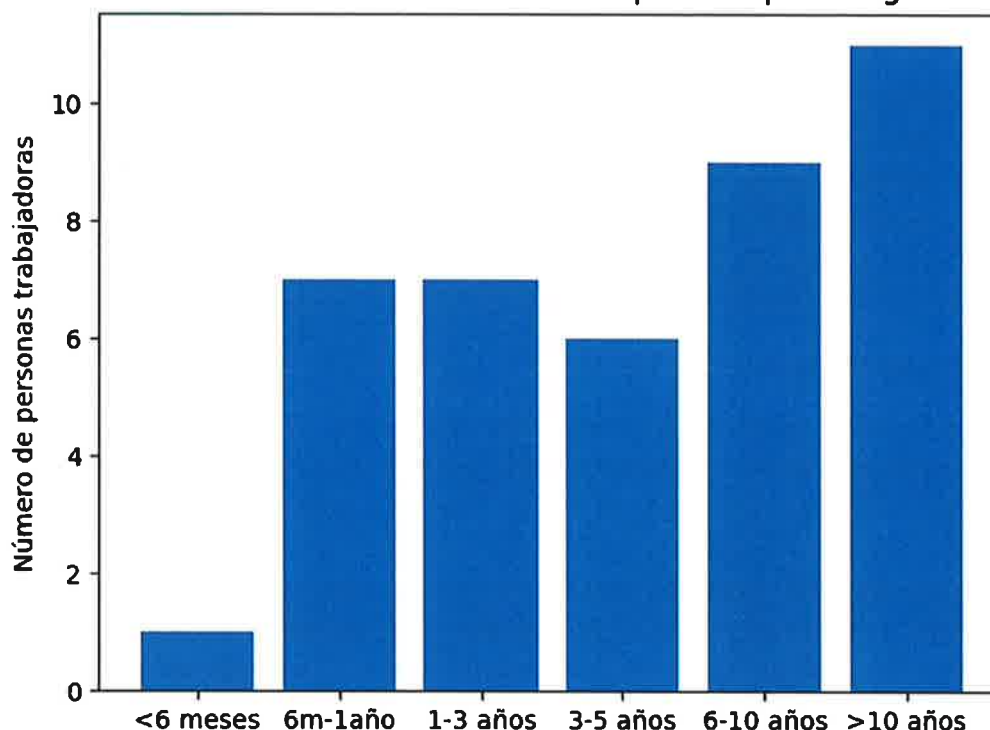
Gráfica 8 - Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo



J. Canal

J. Canal

Gráfica 9 - Distribución total de la plantilla por antigüedad



A partir de estos datos pueden identificarse varios aspectos relevantes.

En primer lugar, se observa que la plantilla cuenta con personas trabajadoras en todos los tramos de antigüedad, lo que indica una **composición laboral equilibrada entre perfiles recientemente incorporados y personas con una trayectoria profesional más prolongada dentro de la entidad.**

En segundo lugar, destaca especialmente el grupo de personas con **más de diez años de antigüedad**, donde se concentra un número significativo de mujeres. Este dato pone de manifiesto que existe un importante núcleo de profesionales con una larga trayectoria dentro de la organización.

Esta circunstancia constituye un indicador positivo desde el punto de vista organizativo, ya que refleja un elevado grado de **fidelización y estabilidad laboral**, factores que contribuyen a la continuidad de los proyectos desarrollados por la entidad y al mantenimiento del conocimiento y la experiencia acumulada por las personas trabajadoras.

Asimismo, el análisis de la antigüedad confirma nuevamente la **mayor presencia femenina dentro de la plantilla**, circunstancia que se reproduce en todos los tramos de permanencia en la organización. Las mujeres no solo constituyen la mayoría de la plantilla, sino que también representan el grupo mayoritario entre las personas con mayor antigüedad.

Este dato resulta especialmente significativo, ya que pone de manifiesto que las mujeres han desarrollado **trayectorias profesionales prolongadas dentro de la entidad**, lo que indica que no existen barreras aparentes que dificulten su permanencia en la organización a lo largo del tiempo.

Por otro lado, la presencia de hombres se distribuye también en distintos tramos de

J. Couso

M. del Pozo

antigüedad, lo que indica que su incorporación a la entidad se ha producido en diferentes momentos y que su permanencia no se concentra exclusivamente en un único periodo de tiempo.

En consecuencia, el análisis de la antigüedad de la plantilla permite concluir que la organización presenta **una estructura laboral estable, con una presencia significativa de personas trabajadoras con trayectoria consolidada**, y que no se detectan diferencias relevantes entre mujeres y hombres que puedan indicar desigualdades en la permanencia en el empleo.

9. Nivel de estudios

El análisis del nivel formativo de la plantilla permite conocer el grado de cualificación de las personas trabajadoras que forman parte de la entidad y comprobar si existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a puestos de trabajo en función de su formación.

Este aspecto resulta especialmente importante dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad, ya que permite identificar posibles desigualdades en el acceso al empleo relacionadas con el nivel educativo o detectar si la distribución de la formación presenta diferencias significativas entre mujeres y hombres.

En el caso de A.T.I.PA.DA.CE., los datos muestran que la plantilla cuenta con un **nivel formativo elevado**, con una presencia significativa de personas con estudios universitarios. Esto resulta coherente con las características del sector en el que desarrolla su actividad la entidad, en el que muchas de las funciones requieren una formación especializada relacionada con el ámbito social, educativo o asistencial.

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla según el nivel de estudios.

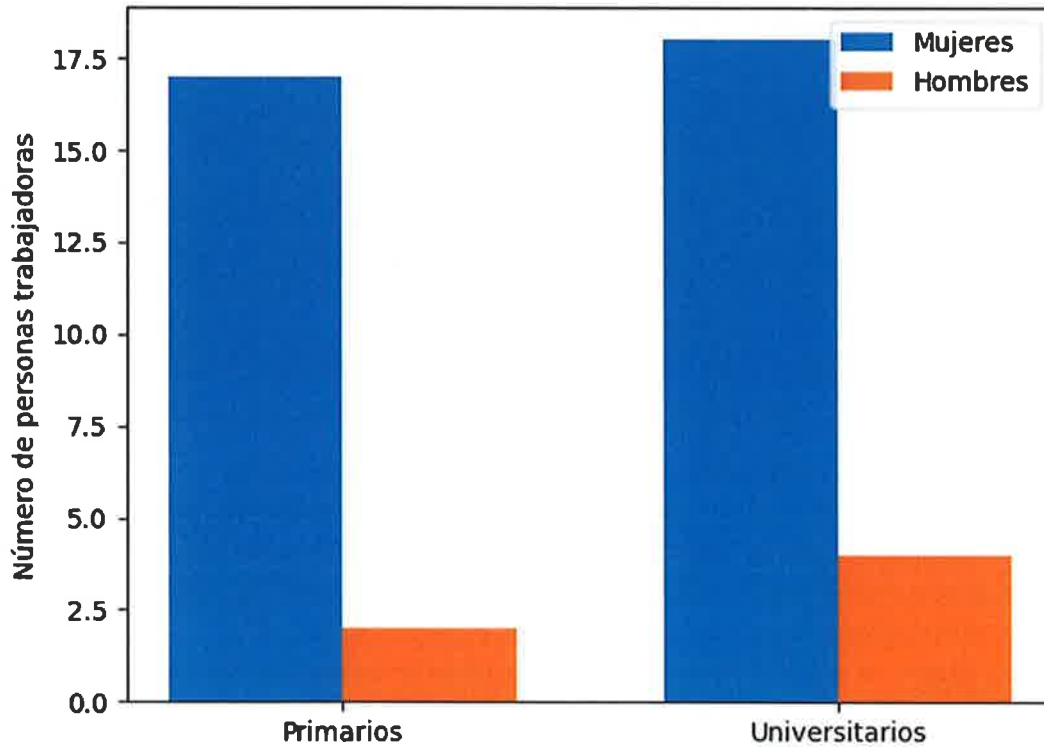
J. (Cora)

[Handwritten signature]

Distribución por nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres	Hombres
Primarios	17	2
Universitarios	18	4

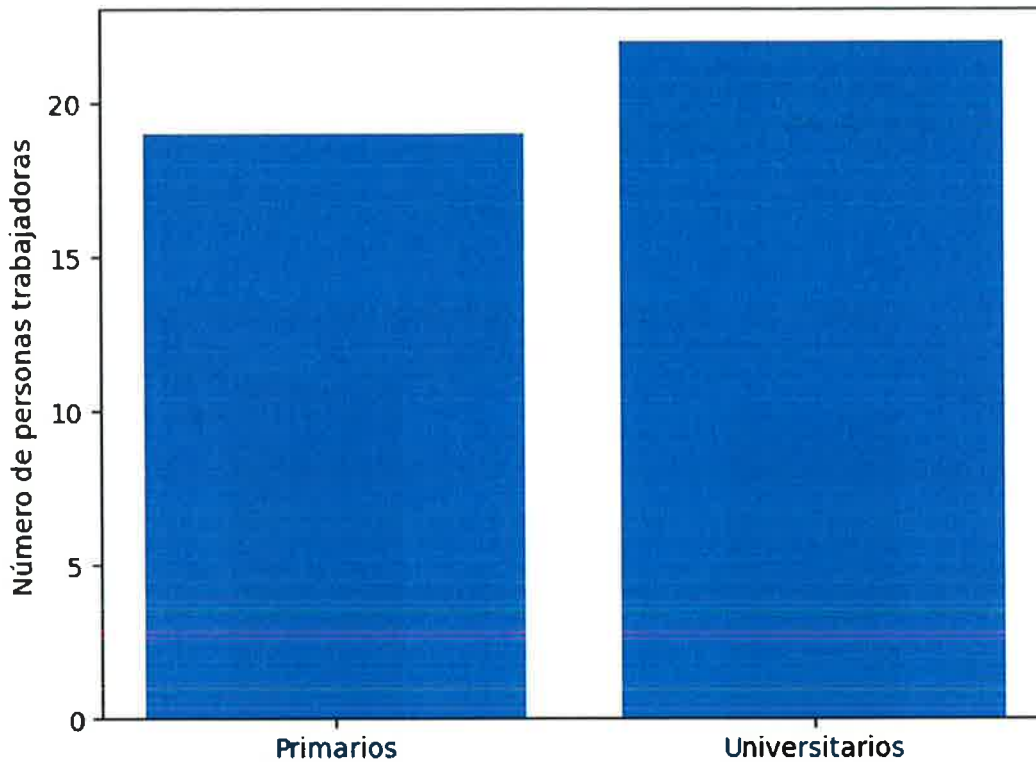
Gráfica 10 - Distribución del nivel de estudios por sexo



J. Canga

M. del Rey H

Gráfica 11 - Distribución total por nivel de estudios



El análisis de estos datos permite observar varios aspectos relevantes.

En primer lugar, se confirma nuevamente que **la presencia femenina es mayoritaria en la plantilla**, circunstancia que se reproduce también en la distribución del nivel de estudios. Tanto en el grupo de personas con estudios primarios como en el de personas con estudios universitarios, el número de mujeres es superior al de hombres.

En segundo lugar, se aprecia que existe **un equilibrio entre los dos niveles formativos identificados**, con una presencia similar de personas con estudios primarios y universitarios dentro de la plantilla. Esto refleja una estructura laboral que combina diferentes perfiles profesionales, lo que puede resultar positivo para el funcionamiento de la organización al integrar personas con distintos tipos de experiencia y formación.

Desde la perspectiva de la igualdad, el análisis de estos datos permite destacar un aspecto especialmente relevante: **la feminización de la plantilla no está relacionada con un menor nivel de formación de las mujeres**. Por el contrario, las mujeres presentan niveles formativos similares e incluso superiores a los de los hombres presentes en la organización. En concreto, el número de mujeres con estudios universitarios es significativamente mayor que el de hombres, lo que indica que una parte importante de las profesionales que trabajan en la entidad cuentan con una formación especializada adecuada para el desempeño de sus funciones.

Este dato refuerza la idea de que la mayor presencia femenina en la plantilla responde principalmente a las características del sector de actividad y no a una menor cualificación profesional.

J. Cona

U. del Rey

En consecuencia, el análisis del nivel de estudios permite concluir que **no se detectan diferencias formativas relevantes entre mujeres y hombres que puedan indicar desigualdades en el acceso al empleo o en las oportunidades profesionales dentro de la entidad.**

10. Ingresos y ceses

El análisis de los movimientos de entrada y salida de la plantilla permite conocer la dinámica laboral de la organización y evaluar si existen diferencias entre mujeres y hombres en los procesos de incorporación o finalización de la relación laboral.

Este apartado resulta relevante dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad, ya que permite identificar posibles desigualdades en la rotación de personal o detectar si alguno de los sexos abandona la organización con mayor frecuencia.

Durante el último año se han producido distintos movimientos de entrada y salida en la plantilla de la entidad. Estos movimientos responden a la dinámica habitual de cualquier organización y pueden estar vinculados a factores como la finalización de contratos temporales, cambios profesionales o necesidades organizativas.

A continuación se presentan los datos correspondientes a las **incorporaciones registradas durante el último año.**

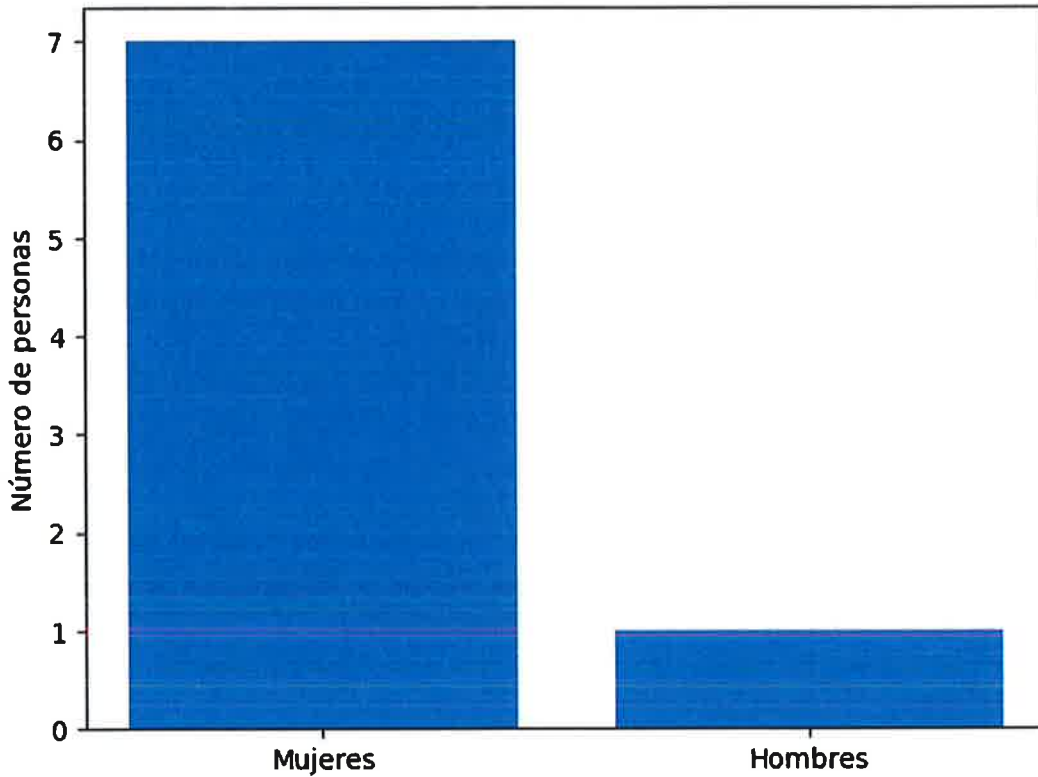
Incorporaciones

Sexo	Número
Mujeres	7
Hombres	1

J. Caud

Udel H

Gráfica 12 - Incorporaciones por sexo



Los datos muestran que la mayoría de las incorporaciones realizadas durante el periodo analizado corresponden a mujeres. Esta situación resulta coherente con la estructura general de la plantilla, caracterizada por una clara mayoría femenina.

Por tanto, el mayor número de incorporaciones de mujeres no refleja una preferencia o sesgo en los procesos de selección, sino que reproduce la composición de género existente en la organización y la tendencia habitual del sector de actividad, donde la presencia femenina suele ser mayoritaria.

A continuación se presentan los datos correspondientes a los **ceses producidos durante el mismo periodo.**

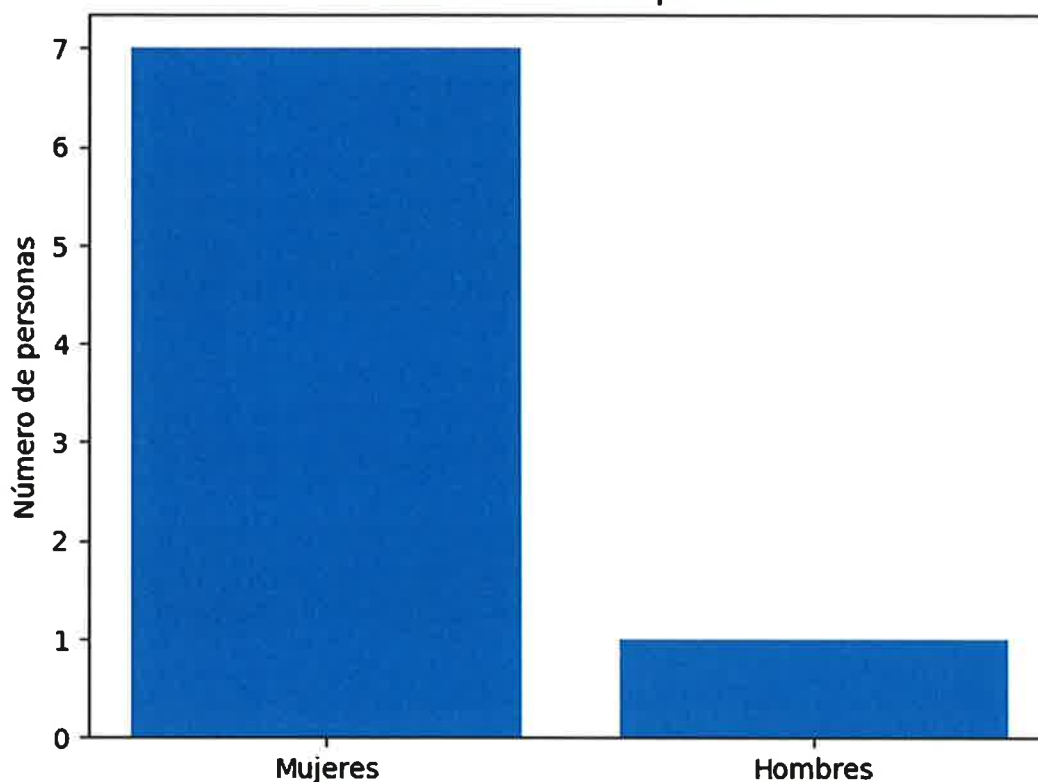
Ceses

Sexo	Número
Mujeres	7
Hombres	1

J. Garaj

U. del Ecuador

Gráfica 13 - Ceses por sexo



El análisis de los ceses muestra una distribución idéntica a la de las incorporaciones. El número de mujeres que han dejado la organización durante el último año coincide con el número de mujeres que se han incorporado, y lo mismo ocurre con los hombres.

Este dato resulta relevante desde la perspectiva de la igualdad, ya que indica que **la rotación de personal no presenta diferencias significativas entre mujeres y hombres**. En otras palabras, no se detecta que alguno de los sexos abandone la organización con mayor frecuencia que el otro.

Asimismo, el hecho de que el número de incorporaciones y ceses sea similar indica que la plantilla ha mantenido **un nivel de estabilidad general durante el periodo analizado**, sin variaciones significativas en su tamaño.

En consecuencia, el análisis de los movimientos de entrada y salida de personal permite concluir que **no existen indicios de rotación diferencial por razón de sexo** dentro de la entidad, ya que los movimientos registrados reproducen la composición de género existente en la plantilla.

11. Clasificación profesional y valoración de puestos

El análisis de la clasificación profesional y de los sistemas de valoración de puestos de trabajo permite conocer cómo se estructuran los diferentes puestos dentro de la organización y evaluar si existen mecanismos objetivos que garanticen una distribución equitativa de

J. Carro

H. del Rey

responsabilidades, funciones y niveles profesionales entre mujeres y hombres.

Este aspecto resulta especialmente relevante dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad, ya que la clasificación profesional y la valoración de puestos están directamente relacionadas con elementos clave como la organización del trabajo, las oportunidades de promoción y, en muchos casos, la política retributiva de la entidad.

En el caso de A.T.I.PA.DA.CE., la clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza conforme a las **categorías profesionales establecidas en el convenio colectivo aplicable**, que define los distintos grupos y categorías en función de las funciones desempeñadas, el nivel de responsabilidad y la cualificación requerida para cada puesto de trabajo.

La utilización de las categorías profesionales previstas en el convenio colectivo proporciona un **marco regulado y homogéneo** para la organización de los puestos de trabajo dentro de la entidad, lo que contribuye a garantizar una cierta coherencia en la asignación de funciones y responsabilidades.

No obstante, el análisis realizado durante el diagnóstico pone de manifiesto que la organización **no dispone actualmente de un sistema formal de valoración objetiva de puestos de trabajo** que permita analizar y comparar los distintos puestos existentes en función de criterios técnicos previamente definidos.

Los sistemas de valoración de puestos de trabajo constituyen herramientas que permiten evaluar cada puesto atendiendo a factores como:

- el nivel de responsabilidad,
- la complejidad de las tareas,
- el grado de autonomía en la toma de decisiones,
- las competencias profesionales requeridas,
- las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

La ausencia de una herramienta de valoración estructurada puede dificultar la **comparación objetiva entre puestos de trabajo**, especialmente cuando se trata de identificar posibles diferencias entre puestos que, aunque presenten funciones distintas, puedan tener un valor equivalente dentro de la organización.

Desde la perspectiva del Plan de Igualdad, la implantación de sistemas de valoración objetiva de puestos de trabajo adquiere una especial relevancia, ya que estos sistemas permiten detectar posibles **desigualdades retributivas indirectas** derivadas de una valoración desigual de trabajos de igual valor.

En este sentido, la normativa vigente en materia de igualdad retributiva establece la importancia de disponer de herramientas que permitan realizar análisis objetivos de los puestos de trabajo, con el fin de garantizar que las diferencias salariales respondan a criterios justificados y no a factores relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

En consecuencia, aunque actualmente la clasificación profesional de la entidad se encuentra

J. Garay

León

regulada a través del convenio colectivo, se considera recomendable que la organización **avance progresivamente en la implantación de un sistema de valoración objetiva de puestos de trabajo.**

La incorporación de este tipo de herramientas permitiría:

- reforzar la **transparencia en la organización interna de los puestos,**
- facilitar la **comparación objetiva entre funciones y responsabilidades,**
- mejorar la **gestión de la política retributiva,**
- y contribuir a **garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** en la valoración del trabajo.

En definitiva, el desarrollo futuro de un sistema de valoración de puestos permitiría consolidar un modelo de gestión de personas basado en criterios técnicos, objetivos y transparentes, alineado con los principios de igualdad de oportunidades que inspiran el presente Plan de Igualdad.

12. Conclusión general del diagnóstico

El análisis realizado a lo largo del presente diagnóstico permite obtener una visión global de la situación de la entidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, así como identificar los principales elementos que caracterizan la estructura de su plantilla, sus procesos de gestión de personas y su dinámica organizativa.

En términos generales, los resultados del diagnóstico muestran que la entidad presenta **una situación favorable para el desarrollo y la renovación de su Plan de Igualdad**, ya que cuenta con una base organizativa sólida y con una experiencia previa en la aplicación de políticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Uno de los elementos más relevantes que se desprende del análisis es la **estabilidad de la plantilla**, reflejada en el predominio de contratos indefinidos y en la existencia de un número significativo de personas trabajadoras con una trayectoria prolongada dentro de la organización. Esta estabilidad contribuye a consolidar equipos de trabajo con experiencia y facilita el desarrollo de políticas organizativas a medio y largo plazo.

Asimismo, el diagnóstico pone de manifiesto que la entidad dispone de **una estructura laboral consolidada**, con presencia de personas trabajadoras en diferentes tramos de edad y antigüedad, lo que favorece la convivencia entre perfiles profesionales con distinta experiencia y aporta equilibrio a la organización.

Otro aspecto positivo identificado es el **predominio de la contratación indefinida a tiempo completo**, lo que constituye un indicador de calidad en el empleo y de estabilidad laboral dentro de la entidad. Este modelo contractual favorece la continuidad profesional de las personas trabajadoras y contribuye a fortalecer el compromiso con la organización.

Desde el punto de vista del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, resulta igualmente destacable que la renovación del plan se ha llevado a cabo mediante **un proceso de**

J. Couso

12 de febrero de 2024

negociación participativo con la representación legal de las personas trabajadoras, lo que garantiza la implicación de la plantilla en el diseño y desarrollo de las políticas de igualdad. Además, el hecho de que se trate de **la primera renovación del Plan de Igualdad** implica que la organización cuenta ya con experiencia previa en la aplicación de medidas orientadas a promover la igualdad, lo que facilita la identificación de nuevas áreas de mejora y la consolidación de los avances realizados en etapas anteriores.

El diagnóstico realizado no ha permitido identificar **indicios de discriminación directa entre mujeres y hombres** en los procesos de acceso al empleo, selección o contratación. Los datos analizados muestran que las incorporaciones y los ceses reproducen la composición de género existente en la plantilla, lo que indica que no existen diferencias significativas en la rotación del personal en función del sexo.

No obstante, el análisis también ha permitido identificar **algunos aspectos que pueden constituir áreas de mejora** dentro de la organización y que deberán ser tenidos en cuenta en el diseño de las medidas del nuevo Plan de Igualdad.

En primer lugar, el diagnóstico confirma la existencia de **una elevada feminización de la plantilla**, circunstancia que resulta habitual en el sector de actividad en el que desarrolla su labor la entidad, vinculado a los servicios de atención social y cuidados. Aunque esta situación no implica por sí misma la existencia de discriminación, sí pone de manifiesto la necesidad de continuar trabajando para favorecer una mayor diversidad en la composición de la plantilla.

En segundo lugar, el análisis de los procesos de selección y contratación sugiere que **las ofertas de empleo pueden estar influidas, en cierta medida, por estereotipos de género asociados al sector**, lo que puede condicionar el tipo de candidaturas que se presentan a los procesos de selección y contribuir a reforzar la feminización existente.

Otro aspecto relevante identificado en el diagnóstico es la **ausencia de un sistema formal de valoración objetiva de puestos de trabajo**. Aunque la clasificación profesional se realiza conforme a las categorías establecidas en el convenio colectivo aplicable, la implantación de una herramienta de valoración de puestos permitiría reforzar la transparencia en la organización interna de la entidad y facilitar la detección de posibles desigualdades retributivas indirectas.

Asimismo, el análisis de la tipología contractual muestra que, aunque la temporalidad y la parcialidad tienen una presencia limitada en la organización, **estas modalidades contractuales afectan en mayor medida a mujeres**, circunstancia que debe ser objeto de seguimiento en el marco del Plan de Igualdad para evitar que puedan generar desigualdades indirectas en aspectos como la estabilidad laboral, la retribución o las oportunidades de promoción profesional.

En definitiva, el diagnóstico realizado permite concluir que la entidad dispone de **una base organizativa favorable para el desarrollo de políticas de igualdad**, caracterizada por la estabilidad de su plantilla, la participación de la representación de las personas trabajadoras en el proceso de negociación del plan y la experiencia previa en la aplicación de medidas en materia de igualdad.

La renovación del Plan de Igualdad podrá orientarse, por tanto, a **consolidar los avances ya**

J. Gual

V. del Hoz

alcanzados, reforzar la cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades y desarrollar nuevas medidas que permitan seguir avanzando hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la organización.

J. Conas
11

~~M. del Rey~~

AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2025 ATIPADACE

Entidad:

ATIPADACE

Periodo de referencia: 1 de enero de 2025 – 31 de diciembre de 2025

1. Objeto de la auditoría retributiva

La presente auditoría retributiva tiene como finalidad realizar una revisión ordenada y objetiva del sistema salarial de la entidad durante el ejercicio 2025, con el propósito de comprobar si la retribución de las personas trabajadoras se ajusta al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En términos sencillos, esta auditoría sirve para analizar cómo se pagan los distintos puestos de trabajo dentro de la organización y verificar que no existan diferencias salariales que puedan resultar injustificadas o que, aun sin ser intencionadas, puedan generar una situación de desigualdad entre mujeres y hombres.

No se trata únicamente de comparar sueldos de forma general, sino de estudiar si el sistema retributivo de la entidad es coherente, objetivo y adecuado desde la perspectiva de igualdad. Para ello, se revisan los importes salariales, la distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales y aquellos factores que puedan influir en las diferencias retributivas detectadas.

De este modo, la auditoría retributiva persigue varios objetivos concretos:

- **Comprobar la adecuación del sistema salarial al principio de igualdad entre mujeres y hombres.**

Esto significa revisar si la política retributiva de la entidad responde a criterios objetivos y no genera diferencias salariales por razón de sexo. El objetivo es asegurar que la retribución se fija conforme a elementos relacionados con el puesto de trabajo y no con circunstancias personales ajenas al mismo.

- **Detectar posibles diferencias retributivas injustificadas.**

La auditoría permite identificar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que no puedan explicarse de forma razonable por criterios objetivos, como pueden ser la categoría profesional, las funciones realizadas o la jornada de trabajo. No toda diferencia salarial implica necesariamente discriminación, pero sí debe ser analizada para comprobar si está suficientemente justificada.

- **Identificar los factores que pueden generar brechas salariales.**

En ocasiones, las diferencias retributivas no provienen de una decisión directa de pagar de forma distinta a mujeres y hombres, sino de otros factores que influyen en la organización del trabajo. Por ejemplo, la mayor presencia de mujeres en determinadas categorías, la parcialidad, la distinta distribución de funciones o la

J. C. C. C.

[Firma manuscrita]

falta de sistemas objetivos de valoración de puestos. La auditoría ayuda a localizar estos factores para comprender mejor el origen de las diferencias detectadas.

- **Proponer medidas correctoras o de mejora, en su caso.**

Una vez analizada la situación, la auditoría no se limita a describir los datos, sino que también debe orientar a la entidad sobre qué aspectos conviene revisar o mejorar. Por ello, cuando se aprecian áreas de riesgo o elementos que pueden reforzarse, se proponen medidas encaminadas a garantizar una mayor transparencia, objetividad y equilibrio en el sistema retributivo.

En consecuencia, esta auditoría debe entenderse como una herramienta de análisis y mejora. Su finalidad no es únicamente cumplir con una exigencia normativa, sino también facilitar que la entidad disponga de una visión clara de su realidad salarial y pueda adoptar decisiones más ajustadas al principio de igualdad.

Asimismo, la auditoría retributiva se integra en el marco del **Plan de Igualdad** de la entidad, formando parte de las actuaciones dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En este sentido, su elaboración responde a lo previsto en la normativa vigente en materia de igualdad retributiva, y en particular a lo establecido en el **Real Decreto 902/2020**, que regula los instrumentos dirigidos a garantizar la aplicación efectiva del principio de transparencia retributiva y a prevenir situaciones de discriminación salarial.

En definitiva, mediante esta auditoría se pretende ofrecer una imagen fiel de la situación retributiva de la entidad en el año 2025, detectar posibles desequilibrios, valorar sus causas y establecer, en su caso, líneas de actuación que contribuyan a seguir avanzando hacia una organización más igualitaria, transparente y justa.

2. Metodología aplicada

Para realizar la auditoría retributiva se ha seguido una metodología basada en el análisis de los datos salariales disponibles, aplicando criterios de comparabilidad y coherencia que permitan obtener conclusiones fiables sobre la situación retributiva de la entidad durante el ejercicio 2025.

Es importante señalar que la calidad del análisis depende directamente de la información disponible. En este caso, se ha trabajado con los datos reales facilitados por la entidad, aplicando criterios técnicos habituales en este tipo de auditorías para garantizar que los resultados sean lo más objetivos y comprensibles posible.

2.1. Fuente de datos

La auditoría se ha elaborado a partir del **registro retributivo correspondiente al ejercicio 2025**, que constituye la principal herramienta de análisis en materia de igualdad salarial.

J. Cona

L. del Hoyo

Este registro incluye información relativa a:

- **39 personas trabajadoras** incluidas en el análisis;
- **retribución bruta anual**, entendida como el total de percepciones salariales en el año;
- **clasificación por categoría profesional**, que permite agrupar los puestos de trabajo;
- **información sobre jornada laboral** (completa o parcial);
- **sexo de las personas trabajadoras**, elemento imprescindible para el análisis comparativo.

Estos datos permiten realizar una fotografía clara de la situación retributiva de la entidad en el periodo analizado.

Asimismo, se hace constar que el **diagnóstico de situación del Plan de Igualdad (2026)** refleja una plantilla ligeramente superior (41 personas). Esta diferencia se debe a variaciones normales en la plantilla (altas, bajas o cambios de personal) entre ejercicios distintos, por lo que:

- no afecta a la validez del análisis realizado sobre el año 2025,
- ni compromete la fiabilidad de las conclusiones obtenidas.

En este sentido, la auditoría se centra exclusivamente en los datos correspondientes al periodo de referencia exigido por la normativa.

2.2. Criterio de comparación

Uno de los elementos clave en cualquier auditoría retributiva es la comparación entre puestos de trabajo de **igual valor**, ya que la normativa exige que las personas que realizan trabajos equivalentes perciban una retribución equivalente, con independencia de su sexo. En el caso de la entidad, actualmente **no se dispone de un sistema formal de valoración de puestos de trabajo**, es decir, no existe una herramienta que permita medir de forma objetiva factores como:

- responsabilidad del puesto;
- complejidad de las funciones;
- formación requerida;
- condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

Ante esta situación, y con el fin de poder realizar el análisis, se adopta el siguiente criterio: **Se utiliza la categoría profesional como aproximación al concepto de “trabajo de igual valor”**.

Este criterio permite realizar un análisis razonable y alineado con la información disponible,

sin perjuicio de su mejora futura mediante la implantación de una valoración de puestos. Esto significa que, a efectos de esta auditoría, se comparan las retribuciones de mujeres y hombres dentro de una misma categoría profesional, entendiendo que, en principio, estas categorías agrupan puestos con funciones similares.

No obstante, es importante dejar constancia de que:

- este criterio tiene **carácter provisional**;
- constituye una **solución técnica habitual cuando no existe valoración de puestos**;
- y supone una **limitación del análisis**, ya que no permite profundizar completamente en las diferencias entre puestos que, aun teniendo distinta denominación, podrían tener un valor equivalente.

Por ello, una de las principales recomendaciones derivadas de esta auditoría será la implantación futura de un sistema de valoración de puestos que permita realizar comparaciones más precisas.

2.3. Homogeneización de datos

Para garantizar que las comparaciones salariales sean correctas, es necesario tener en cuenta que no todas las personas trabajan en las mismas condiciones, especialmente en lo relativo a la jornada laboral.

Por este motivo, el análisis se ha realizado aplicando dos enfoques complementarios:

- **Retribución bruta anual real**
Se analiza el salario tal y como se percibe efectivamente durante el año, reflejando la situación real de cada persona trabajadora.
- **Retribución homogeneizada a jornada completa**
Se ajustan los salarios de las personas con jornada parcial como si trabajaran a jornada completa, con el objetivo de poder comparar correctamente los niveles retributivos entre personas que ocupan puestos similares.

Este segundo enfoque es especialmente importante, ya que permite eliminar distorsiones derivadas de la parcialidad y analizar si existen diferencias salariales reales en términos comparables.

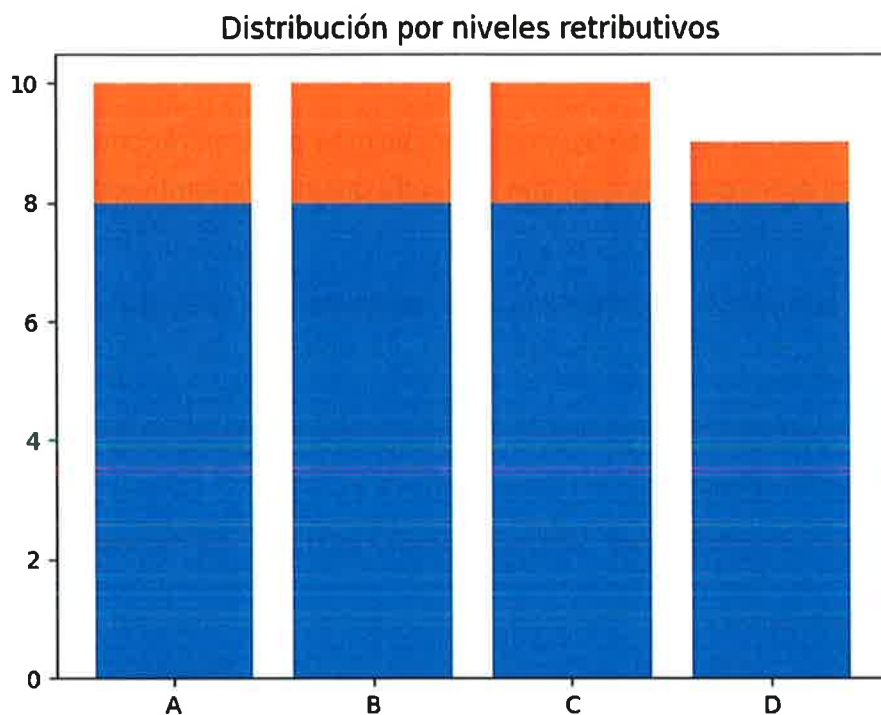
Además, se ha realizado un **análisis complementario sin homogeneizar**, con el fin de:

- observar el impacto real de la organización del trabajo;
- identificar posibles diferencias derivadas de la jornada;
- y obtener una visión más completa de la situación retributiva.

En conjunto, la combinación de ambos enfoques permite realizar un análisis más

equilibrado, diferenciando entre:

- diferencias salariales reales del sistema retributivo;
- y diferencias derivadas de factores organizativos como la jornada.



3. Estructura de la plantilla

Para interpretar correctamente los resultados de la auditoría retributiva, es fundamental tener en cuenta cómo está configurada la plantilla de la entidad, ya que la distribución de mujeres y hombres influye directamente en los resultados salariales.

A partir de los datos analizados, la plantilla presenta las siguientes características:

- **Alta feminización**, propia del sector de servicios sociales.

La mayoría de las personas trabajadoras son mujeres, lo que responde a una tendencia estructural del sector, especialmente en actividades vinculadas al cuidado, atención y apoyo social. Esta circunstancia no es específica de la entidad, sino que es común en organizaciones de características similares.

- **Mayor presencia de mujeres en la mayoría de categorías profesionales.**

Las mujeres no solo son mayoría en el conjunto de la plantilla, sino que también

J. Cond

W. del Rey

están presentes en la mayor parte de las categorías profesionales analizadas. En algunos casos, su presencia es claramente predominante.

- **Existencia de categorías con presencia exclusiva de un solo sexo.**
Se observan categorías profesionales en las que únicamente hay mujeres o únicamente hay hombres. Esto implica que, en dichos casos, no es posible realizar una comparación directa de salarios entre ambos sexos dentro de la misma categoría.

Esta configuración de la plantilla tiene una consecuencia importante desde el punto de vista del análisis:

No siempre es posible comparar directamente salarios entre mujeres y hombres dentro de un mismo puesto o categoría, ya que en algunos casos no existe representación de ambos sexos.

Además, esta distribución también influye en los resultados globales, ya que:

- si un sexo se concentra en determinadas categorías con niveles salariales concretos,
- y el otro sexo en categorías diferentes,

pueden aparecer diferencias retributivas agregadas que no responden necesariamente a una desigualdad salarial dentro de un mismo puesto, sino a la propia estructura organizativa. Por tanto, la estructura de la plantilla constituye un elemento clave para interpretar adecuadamente los resultados de la auditoría y evitar conclusiones simplificadas basadas únicamente en datos globales.

4. Análisis retributivo

El análisis retributivo se ha realizado con el objetivo de identificar posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto a nivel global como dentro de las distintas categorías profesionales.

Para ello, se han utilizado dos indicadores principales:

- **Media salarial,** que refleja el promedio de retribuciones;
- **Mediana salarial,** que permite identificar el valor central y reduce el impacto de valores extremos.

Asimismo, se ha distinguido entre datos **homogeneizados a jornada completa** y datos **sin homogeneizar**, con el fin de obtener una visión más completa.

4.1. Análisis global

El análisis global tiene como objetivo ofrecer una visión general de las diferencias retributivas existentes entre mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla, permitiendo

J. Canal

H. del Real

identificar posibles brechas salariales y valorar su alcance.

Para ello, se han utilizado dos indicadores principales:

- la **media salarial**, que refleja el promedio de retribuciones;
- y la **mediana salarial**, que representa el valor central de la distribución y reduce el impacto de valores extremos.

Ambos indicadores se analizan de forma conjunta, ya que permiten obtener una visión más completa y equilibrada del sistema retributivo.

Cálculo de indicadores retributivos

A partir de los datos del registro retributivo del ejercicio 2025, se han calculado los principales indicadores estadísticos diferenciados por sexo.

En términos de retribución anual (sin homogeneizar), los resultados obtenidos son los siguientes:

- **Media salarial:**
 - Hombres: **aprox. 18.000 €**
 - Mujeres: **aprox. 19.400 €**
- **Mediana salarial:**
 - Hombres: **aprox. 17.900 €**
 - Mujeres: **aprox. 18.500 €**

Estos indicadores permiten:

- identificar diferencias en términos agregados;
- analizar la distribución salarial;
- y detectar posibles distorsiones derivadas de situaciones individuales.

Debe tenerse en cuenta que:

- la media puede verse influida por valores atípicos (salarios especialmente altos o bajos);
- mientras que la mediana ofrece una referencia más estable y representativa del conjunto de la plantilla.

Resultados con datos homogeneizados (comparación equivalente)

- Brecha salarial media: **≈ 7,4 % a favor de los hombres**

J. Conde

M. del Rey

- Brecha salarial mediana: $\approx 3,5\%$ a favor de los hombres

Estos resultados reflejan la diferencia retributiva cuando se comparan salarios en condiciones equivalentes, eliminando el efecto de la jornada parcial.

Resultados sin homogeneizar (situación real percibida)

- Brecha salarial media: $\approx 8,2\%$
- Brecha salarial mediana: $\approx 17,8\%$

En este caso, los datos reflejan la realidad de las retribuciones tal y como se perciben, incluyendo el impacto de factores organizativos, especialmente la jornada de trabajo.

Interpretación de los resultados

El análisis conjunto de los indicadores permite extraer varias conclusiones relevantes:

- En primer lugar, la diferencia salarial observada en los valores medios y medianos es coherente con los porcentajes de brecha calculados, confirmando la existencia de una diferencia moderada en términos agregados.
- En segundo lugar, la reducción de la brecha al homogeneizar los datos evidencia que una parte significativa de la diferencia retributiva se debe a factores organizativos, principalmente:
 - la mayor presencia de jornadas parciales;
 - y su distinta distribución entre mujeres y hombres.
- En tercer lugar, la proximidad entre los valores medianos de hombres y mujeres refuerza la idea de que no existe una diferencia generalizada y uniforme en el conjunto de la plantilla, sino que las diferencias se concentran en determinados casos o situaciones individuales.
- Asimismo, la diferencia entre media y mediana indica la existencia de cierta dispersión salarial, si bien sin alterar de forma sustancial la interpretación global de los resultados.

Conclusión del análisis global

En conjunto, el análisis global pone de manifiesto que:

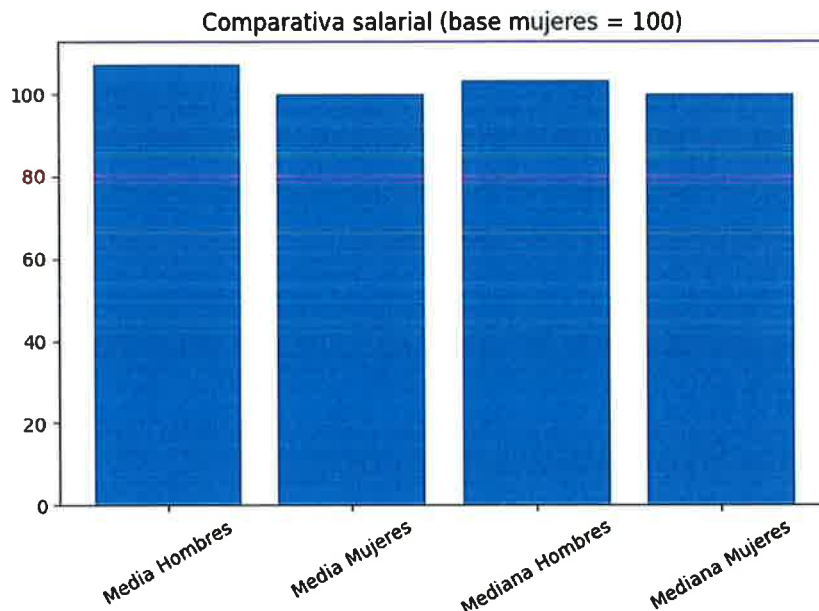
- la brecha retributiva existente puede considerarse **moderada**;

J. Guad

[Firma]

- los valores de media y mediana confirman la ausencia de diferencias generalizadas en la estructura salarial;
- una parte relevante de la diferencia está condicionada por factores organizativos, especialmente la jornada;
- y no se aprecia, en términos generales, un patrón de desigualdad retributiva directa en el conjunto de la plantilla.

No obstante, este análisis debe completarse con el estudio por categorías profesionales y niveles retributivos, con el fin de valorar con mayor precisión la existencia de posibles diferencias en puestos comparables.



4.2. Análisis por categorías profesionales

Además del análisis global, se ha realizado un estudio específico por categorías profesionales, con el objetivo de comparar las retribuciones de mujeres y hombres dentro de puestos equivalentes.

Tal y como se ha indicado en la metodología, se ha tomado la **categoría profesional como referencia de trabajo de igual valor**, ante la ausencia de una valoración formal de puestos.

Resultados del análisis

El análisis pone de manifiesto que **solo es posible realizar una comparación directa entre mujeres y hombres en un número muy limitado de categorías**, debido a la propia configuración de la plantilla.

J. Coua

[Firma manuscrita]

En concreto:

Fisioterapeutas

- **Brecha salarial media: $\approx +8,7\%$ a favor de los hombres**
- Se trata de un **grupo reducido de personas trabajadoras**

Interpretación:

En esta categoría se observa una diferencia salarial a favor de los hombres. No obstante, esta diferencia debe interpretarse con cautela, ya que:

- el número de personas en la categoría es limitado;
- la media puede verse influida por situaciones individuales concretas (por ejemplo, mayor antigüedad o condiciones específicas de un trabajador);
- no se dispone de una valoración detallada de puestos que permita analizar posibles diferencias en funciones o responsabilidades dentro de la misma categoría.

Por tanto, aunque existe una diferencia, **no puede concluirse de forma automática que responda a una situación de discriminación**, siendo necesario contextualizarla dentro del conjunto del análisis.

Terapeutas

- La brecha salarial es **favorable a las mujeres**
- Existe **un único hombre en la categoría**

Interpretación:

En este caso, la comparación presenta una limitación clara desde el punto de vista estadístico, ya que:

- la presencia masculina es mínima (un solo caso);
- cualquier diferencia salarial está condicionada por esa situación individual.

Esto implica que:

- **no se puede considerar esta categoría como representativa para extraer conclusiones generales,**
 - ni permite identificar patrones retributivos sólidos.
-

Resto de categorías profesionales

En el resto de categorías analizadas:

J. Couso



- **no existe comparativa directa entre mujeres y hombres,** debido a que solo hay presencia de un único sexo.

Esto significa que:

- no es posible analizar diferencias salariales dentro de esas categorías;
- y, por tanto, el análisis debe centrarse en el comportamiento global y en los factores estructurales.

Conclusión del análisis por categorías

El estudio por categorías pone de manifiesto que:

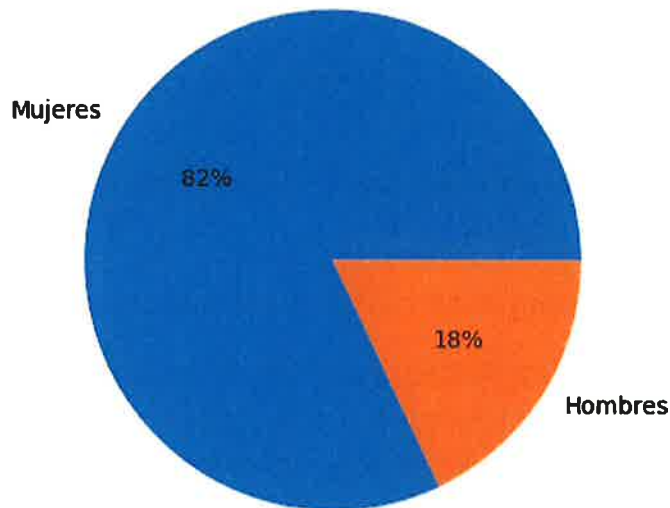
- **la comparación directa entre mujeres y hombres es muy limitada;**
- las diferencias detectadas se producen en **grupos pequeños o poco representativos;**
- y no se observa un patrón generalizado de desigualdad dentro de las categorías analizadas.

En consecuencia, los resultados refuerzan la idea de que las diferencias retributivas globales no responden, en términos generales, a una desigualdad directa dentro de un mismo puesto, sino a otros factores que afectan a la estructura de la plantilla.

J. Canal

M. del Pozo

Distribución por sexo



4.3. Análisis por niveles retributivos equivalentes

Con carácter complementario al análisis realizado por categorías profesionales, y con el objetivo de profundizar en la identificación de posibles diferencias retributivas, se ha llevado a cabo un análisis adicional basado en la **agrupación de los puestos en niveles retributivos homogéneos**.

Este enfoque permite aproximarse al concepto de “trabajo de igual valor”, especialmente en contextos en los que no se dispone de un sistema formal de valoración de puestos de trabajo, y facilita una comparación más ajustada entre personas trabajadoras que se sitúan en rangos salariales similares.

Para ello, se han agrupado las personas trabajadoras en **cuatro niveles retributivos (A, B, C y D)**, definidos en función del salario bruto anual y ordenados de menor a mayor nivel retributivo:

- **Grupo A:** niveles retributivos inferiores
- **Grupo B:** niveles retributivos medio-bajos
- **Grupo C:** niveles retributivos medio-altos
- **Grupo D:** niveles retributivos superiores

Esta clasificación permite analizar:

J. Longo

Isabel Mayra

- la distribución de mujeres y hombres en cada nivel retributivo;
- la posible concentración de uno u otro sexo en determinados niveles;
- y la existencia de diferencias salariales dentro de cada grupo.

Resultados del análisis

El análisis realizado no evidencia una concentración significativa por sexo en los distintos niveles retributivos.

El análisis realizado muestra que:

- La distribución es equilibrada, sin apreciarse concentraciones relevantes por sexo..
- No se observan diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres dentro de los mismos niveles, lo que indica que, en términos generales, **las personas que se sitúan en rangos salariales comparables perciben retribuciones similares con independencia de su sexo.**
- En aquellos niveles en los que existe menor presencia de uno de los sexos, esta circunstancia responde a la propia estructura de la plantilla y no a un patrón retributivo diferenciado.

Interpretación

Este análisis refuerza las conclusiones obtenidas en los apartados anteriores, ya que permite comprobar que:

- no existe una concentración sistemática de hombres en los niveles retributivos más altos ni de mujeres en los más bajos;
- ni se aprecian diferencias relevantes dentro de niveles salariales comparables.

En consecuencia, las diferencias retributivas globales detectadas no parecen derivarse de una asignación salarial desigual dentro de niveles equivalentes, sino de factores estructurales previamente identificados, como la distribución de la plantilla o la configuración de las jornadas.

Conclusión del análisis por niveles retributivos

El análisis por niveles retributivos homogéneos confirma que:

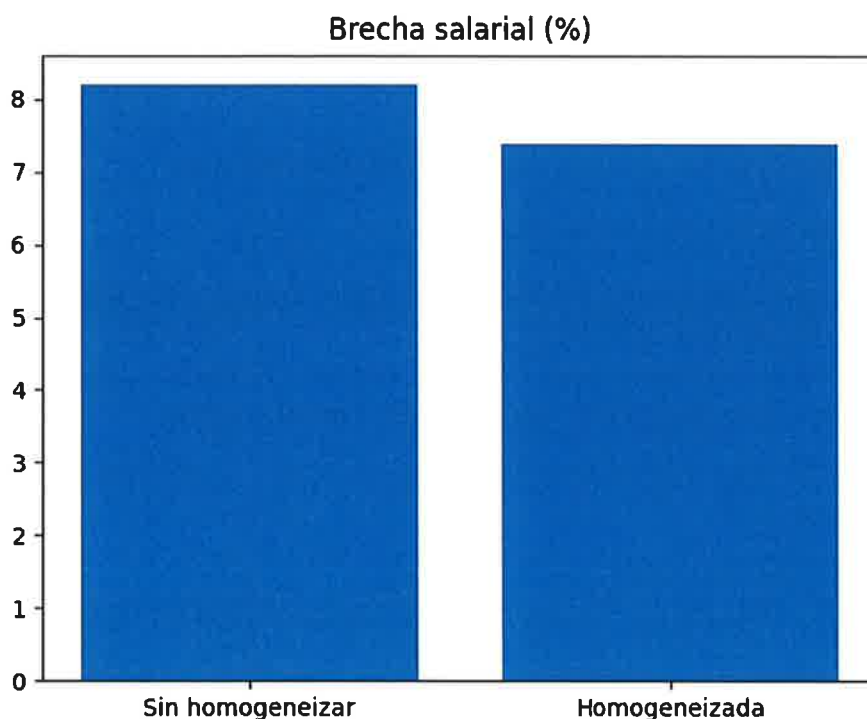
- el sistema retributivo presenta un comportamiento **coherente y homogéneo dentro de cada nivel salarial;**

J. Conal

M. del Puerto

- no se identifican indicios de desigualdad retributiva directa en este ámbito;
- y la distribución de mujeres y hombres entre los distintos niveles no evidencia una segregación salarial significativa.

Este resultado refuerza la conclusión general de la auditoría, en el sentido de que **no se observan diferencias retributivas injustificadas por razón de sexo en la entidad**, con la información disponible.



5. Identificación de factores explicativos

Una vez analizados los datos retributivos, es necesario identificar los factores que pueden estar influyendo en las diferencias salariales observadas.

Este paso es especialmente importante, ya que permite distinguir entre:

- diferencias retributivas derivadas de posibles desigualdades,
- y diferencias explicadas por factores objetivos o estructurales.

A partir del análisis realizado, se identifican los siguientes elementos:

Feminización del sector

La entidad desarrolla su actividad en el ámbito de los servicios sociales, un sector

J. Cona

L. del Real

tradicionalmente feminizado.

Esto implica que:

- existe una **mayor concentración de mujeres en la plantilla;**
- y, en muchos casos, también en determinadas categorías profesionales.

Este factor influye en los resultados globales, ya que la distribución de mujeres y hombres no es homogénea entre los distintos puestos.

Distribución desigual por categorías profesionales

Se observa que mujeres y hombres no están distribuidos de forma equilibrada en todas las categorías:

- hay categorías con presencia mayoritaria o exclusiva de mujeres;
- y otras con menor representación femenina.

Esta situación puede generar diferencias retributivas globales sin que exista necesariamente una diferencia salarial dentro de un mismo puesto.

Es decir, la brecha puede estar relacionada con **dónde trabajan mujeres y hombres dentro de la organización**, más que con **cuánto se les paga por el mismo trabajo**.

Impacto de la jornada parcial

El análisis ha puesto de manifiesto que:

- la brecha salarial se reduce significativamente al homogeneizar los datos a jornada completa;
- lo que indica que la **parcialidad tiene un impacto relevante en los resultados**.

Dado que, en términos generales, las jornadas parciales suelen afectar en mayor medida a mujeres, este factor contribuye a aumentar la diferencia salarial en términos reales (sin homogeneizar).

Estructura salarial simplificada

El sistema retributivo de la entidad presenta una estructura relativamente sencilla:

- predominio del salario fijo;
- escasa presencia de complementos variables o incentivos complejos.

Esto tiene una doble lectura:

- por un lado, reduce el riesgo de desigualdades derivadas de elementos discrecionales;

- por otro, limita el análisis detallado de posibles diferencias en complementos.

Ausencia de valoración de puestos de trabajo

La entidad no dispone actualmente de una herramienta de valoración objetiva de puestos. Esto implica que:

- no es posible comparar con precisión trabajos distintos que puedan tener igual valor;
- el análisis debe basarse en categorías profesionales, lo que supone una aproximación.

Esta circunstancia constituye la **principal limitación técnica de la auditoría**, ya que impide profundizar completamente en el principio de "igual retribución por trabajo de igual valor".

Conclusión sobre los factores explicativos

En conjunto, los factores identificados indican que las diferencias retributivas observadas:

- están **fuertemente condicionadas por la estructura de la plantilla**;
- responden en gran medida a **factores organizativos y sectoriales**;
- y no presentan, con la información disponible, indicios claros de una desigualdad retributiva directa y sistemática entre mujeres y hombres.



J. Cond

He del Hg

6. Valoración técnica

A partir del análisis realizado sobre los datos retributivos del ejercicio 2025, y teniendo en cuenta tanto los resultados globales como el estudio por categorías profesionales, se procede a efectuar una valoración técnica de la situación.

En primer lugar, debe señalarse que:

- **No se detectan indicios claros de discriminación retributiva directa por razón de sexo.**

Es decir, no se observa que mujeres y hombres que ocupan una misma categoría profesional reciban, de forma generalizada, una retribución diferente por el hecho de serlo. Las diferencias identificadas no presentan un patrón sistemático que permita concluir la existencia de una desigualdad directa en la asignación salarial.

- **La diferencia retributiva existente puede considerarse moderada.**

Los porcentajes de brecha salarial obtenidos se sitúan en niveles contenidos, especialmente cuando se analizan los datos homogeneizados. Además, no se aprecia una distribución uniforme de la diferencia, sino que esta se concentra en situaciones concretas o en determinados perfiles.

- **La brecha se reduce al aplicar criterios de homogeneización de jornada.**

Este elemento es especialmente relevante desde el punto de vista técnico, ya que indica que una parte significativa de la diferencia salarial está vinculada a factores como la jornada de trabajo (especialmente la parcialidad), y no a una diferencia en la retribución asignada a los puestos en condiciones equivalentes.

En conjunto, estos elementos permiten concluir que las diferencias retributivas detectadas responden, en gran medida, a **factores estructurales y organizativos**, tales como:

- la distribución de mujeres y hombres en la plantilla;
- la concentración en determinadas categorías profesionales;
- o la distinta configuración de las jornadas laborales.

No obstante, es necesario dejar constancia de una cuestión relevante que afecta al alcance del análisis:

La ausencia de una valoración de puestos de trabajo limita la capacidad de analizar con total precisión el principio de "igual retribución por trabajo de igual valor".

Esto implica que:

- el análisis se ha realizado utilizando la categoría profesional como referencia;
- pero no ha sido posible comparar en profundidad puestos distintos que, aun teniendo diferente denominación, pudieran tener un valor equivalente.

J. Conde

Al del Horta

evolución de la situación en el tiempo.

3. Revisión del sistema de complementos salariales

Aunque el sistema actual presenta una estructura relativamente sencilla, se recomienda:

- garantizar que cualquier complemento salarial se asigne conforme a criterios:
 - objetivos,
 - transparentes,
 - y no discriminatorios;
- documentar los criterios de asignación, especialmente en aquellos conceptos que puedan depender de circunstancias individuales.

Esto contribuye a evitar posibles desigualdades indirectas y refuerza la seguridad jurídica del sistema retributivo.

4. Control del impacto de la jornada parcial

Dado que la parcialidad tiene un impacto relevante en la brecha salarial, se recomienda:

- realizar un seguimiento de la distribución de jornadas por sexo;
- analizar si la parcialidad afecta de forma desigual a mujeres y hombres;
- valorar, en su caso, medidas que favorezcan una distribución más equilibrada.

Este análisis es clave para identificar posibles desigualdades indirectas.

5. Mejora del registro retributivo

Se propone reforzar el contenido del registro retributivo mediante:

- un mayor nivel de detalle en los distintos conceptos salariales;
- la diferenciación clara entre tipos de percepciones;
- la coherencia entre los datos de plantilla y los datos salariales utilizados en el análisis.

Esto permitirá facilitar futuras auditorías y mejorar la trazabilidad de la información.

8. Conclusión

La auditoría retributiva correspondiente al ejercicio 2025 pone de manifiesto que, con la

información disponible, **no se evidencian situaciones de discriminación salarial directa por razón de sexo en la entidad.**

Las diferencias retributivas detectadas se explican principalmente por factores estructurales, tales como:

- la configuración de la plantilla;
- la distribución por categorías profesionales;
- y el impacto de la jornada de trabajo.

Asimismo, se observa que la brecha salarial se reduce de forma significativa cuando se aplican criterios de homogeneización, lo que refuerza la interpretación de que las diferencias no responden, en términos generales, a una desigualdad en la retribución de trabajos equivalentes.

No obstante, la auditoría también pone de relieve la necesidad de seguir avanzando en la mejora del sistema retributivo, especialmente mediante la implantación de herramientas que permitan un análisis más preciso, como es el caso de la **valoración objetiva de puestos de trabajo.**

En este sentido, la auditoría debe entenderse no solo como un instrumento de verificación, sino también como una herramienta de mejora continua, orientada a reforzar la igualdad, la transparencia y la calidad en la gestión de los recursos humanos de la entidad.

9. Resumen ejecutivo

La presente auditoría retributiva, correspondiente al ejercicio 2025, tiene como finalidad analizar el sistema salarial de la entidad ATIPADACE desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, conforme a la normativa vigente en materia de igualdad retributiva.

El análisis se ha realizado a partir del registro retributivo del año 2025, incluyendo un total de 39 personas trabajadoras, y aplicando criterios de comparabilidad mediante la homogeneización de los datos a jornada completa, así como análisis complementarios sin homogeneizar.

Desde el punto de vista de la estructura de la plantilla, se observa una **alta feminización**, característica propia del sector de servicios sociales, así como una distribución desigual de mujeres y hombres entre las distintas categorías profesionales. Esta configuración condiciona el análisis, ya que en muchos casos no es posible realizar comparaciones directas dentro de una misma categoría.

En términos globales, el análisis retributivo muestra la existencia de una **brecha salarial moderada**, situada en torno al **7,4 % en media y 3,5 % en mediana** cuando los datos se encuentran homogeneizados. Esta diferencia aumenta en los datos sin ajustar por jornada, lo que pone de manifiesto la influencia de factores organizativos, especialmente la parcialidad.

El estudio por categorías profesionales evidencia que la comparación directa entre mujeres

J. Cond

H. del Puerto

y hombres es limitada, debido a la escasa presencia de ambos sexos en las mismas categorías. En los casos en los que sí es posible comparar, no se observa un patrón claro y generalizado de desigualdad retributiva.

Asimismo, el análisis por niveles retributivos homogéneos (grupos A, B, C y D) permite reforzar estas conclusiones, al no identificarse concentraciones significativas por sexo en los distintos niveles salariales ni diferencias relevantes dentro de rangos retributivos comparables.

A partir del conjunto del análisis realizado, se concluye que:

- **No se evidencian situaciones de discriminación retributiva directa por razón de sexo.**
- Las diferencias detectadas responden principalmente a **factores estructurales**, como la distribución de la plantilla, la organización del trabajo y la configuración de las jornadas.
- La reducción de la brecha al aplicar criterios de homogeneización refuerza el carácter no discriminatorio directo de las diferencias observadas.

No obstante, se identifica como principal área de mejora la **ausencia de un sistema de valoración de puestos de trabajo**, lo que limita la posibilidad de realizar un análisis más preciso del principio de "igual retribución por trabajo de igual valor".

En consecuencia, se proponen medidas orientadas a reforzar la objetividad, transparencia y capacidad de análisis del sistema retributivo, destacando:

- la implantación de una valoración de puestos de trabajo;
- el seguimiento periódico de la brecha salarial;
- la revisión de los complementos salariales;
- y el análisis del impacto de la jornada parcial.

En definitiva, la auditoría retributiva concluye que el sistema salarial de la entidad es, con la información disponible, **coherente y no discriminatorio en términos generales**, si bien se recomienda continuar avanzando en la mejora de las herramientas de análisis y gestión retributiva para consolidar y reforzar el principio de igualdad.

J. Conde

M. del Rey H