I Plan de Igualdad

SALUD MENTAL MIRANDA

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

CONTENIDO

1. Introducción 3
2. La cultura de Salud Mental Miranda y su compromiso con la igualdad de oportunidades 4
3. Marco normativo 5
4. Principios aplicables 11
5. Objetivos del plan 13
6. Ámbito de aplicación y vigencia 13
7. Proceso y metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico 14
8. Determinación de las partes que conciernan el presente plan de igualdad 17
9. Análisis diagnóstico 19
10. Auditoria salarial 56
11. Objetivos, medidas, indicadores y calendarización 85
12. Evaluación y seguimiento 109
13. Procedimiento de modificación 112

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

1. INTRODUCCIÓN

DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	Asociación Ayuda a Personas con Enfermedad Mental de Miranda de Ebro (Salud Mental Miranda)					
NIF	G09324310					
Domicilio social	C/ Los Almacenes 18-20 Bajo					
Forma jurídica	Asociación sin Ánimo de Lucro declarada de utilidad pública					
Año de constitución	1997					
Sector de actividad	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Miranda de Ebro					
Nº de personas trabajadoras contratadas por la empresa	Hombres	4	Mujeres	10	Total	14
Centros de trabajo	1 centro en Miranda de Ebro					

SALUD MENTAL MIRANDA es una pequeña asociación sin ánimo de lucro que trabaja en el ámbito de la Salud Mental, prestando servicios a nivel local en la provincia de Burgos. Gestionamos un Centro de día donde desarrollamos el grueso de nuestras actividades y programas (Centro Ocupacional, Promoción de la Autonomía Personal, Empleo, Ocio, Terapia Psicológica) Gestionamos dos viviendas.

SALUD MENTAL MIRANDA pretende ser un referente en la sociedad mirandesa y en sus instituciones siendo representada por SALUD MENTAL CYL a nivel autonómico y por la confederación SALUD MENTAL ESPAÑA a nivel nacional, tanto por los servicios que presta como por su trayectoria en la defensa de los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familias.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

2. LA CULTURA DE SALUD MENTAL MIRANDA Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En Asociación Ayuda a Personas con Enfermedad Mental de Miranda de Ebro (Salud Mental Miranda a partir de este momento)., reconocemos la igualdad entre todas las personas como un valor esencial que orienta nuestras acciones y decisiones. Como parte de nuestra filosofía, reafirmamos nuestro compromiso de fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde cada persona disponga de las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Con este compromiso, expresamos nuestra firme determinación de erradicar cualquier forma de discriminación por motivos de sexo en nuestra organización. Consideramos que la igualdad es no solo un derecho fundamental, sino también un pilar clave para el éxito y la sostenibilidad.

Por ello, en el marco de nuestro Plan de Igualdad, mantenemos nuestro compromiso con la igualdad como un principio básico que impulsa nuestras acciones y decisiones en todos los ámbitos de nuestra actividad. Estamos convencidos de que promover la igualdad de oportunidades no solo fortalece nuestra organización, sino que también contribuye a construir una sociedad más justa e inclusiva para todas las personas.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

3. MARCO NORMATIVO

Normativa internacional

En el ámbito internacional es la **Carta de las Naciones Unidas de 1945** el primer instrumento en cuyo preámbulo se reconoce **la igualdad entre los hombres y mujeres**:

> *"Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas."*
>
> *Naciones Unidas también reconoció en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 la igualdad de derechos: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos" y "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición".*

Debemos mencionar las **Conferencias Mundiales sobre la Mujer**, las cuales se celebraron en **Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995)**. Entre los aspectos más relevantes a destacar encontramos la **Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer –CEDAW- en 1979**, que nació de la I Conferencia; el enfoque de igualdad –Mainstreaming de género-, el cual se planteó por primera vez en la **III Conferencia Mundial de la Mujer de 1985 en Nairobi** y que se ha convertido en la base de todas las políticas; y la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**.

Además, la **Agenda 2030 para un Desarrollo Sostenible** se ha convertido en instrumento imprescindible. Entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible destaca el 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» y el 8 en su meta 5 "Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor".

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Normativa europea

Entre todos los instrumentos cabe señalar el **Tratado de Ámsterdam de 1997**, que constituye la igualdad entre hombres y mujeres como misión de la Unión Europea. También, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000** y revisada en 2007, regula el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, además, de dedicar un artículo a regular la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Igualmente, el **Tratado de Lisboa de 2007** establece la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación como valores de la Unión Europea y los reconoce como derechos.

Por otra parte, encontramos la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En el ámbito laboral es necesario conocer la **Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011**, por la que se crea la orden europea de protección, «*destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual*».

También, la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** responde al compromiso de la Comisión Europea de avanzar hacia una Europa con mayor igualdad de género, poniendo fin a la violencia de género, combatiendo los estereotipos, eliminando las brechas salariales y promoviendo la participación entre otros objetivos.

Y por último en el ámbito comunitario, el nuevo **Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025** (GAP III) de la UE, que tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de mujeres y niñas, y salvaguardar los avances logrados en materia de igualdad de género.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Normativa nacional

Pasando al ámbito estatal, no debemos olvidar la **Constitución Española de 1978**, que proclama en su artículo 14 la igualdad de todos ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, estableciendo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En la empresa, debe considerarse la **Ley Orgánica 39/1999 de 5 de noviembre** de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un gran avance en la igualdad formal. En su Título IV, establece el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, consagrando este principio en el ámbito laboral, promoviendo la conciliación y regulando los planes de igualdad en las empresas.

En este sentido, los planes de igualdad se definen como el conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece las materias que debe contener:

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 femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Y, por último, en esta línea se publicó el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual. El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. La finalidad de la presente ley orgánica es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

El **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Enriquece las mejoras y aportaciones del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y va más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos,

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Normativa autonómica (Castilla y León)

La **Ley1/2003 de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León,** es la ley fundamental en regulación de la materia en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, va a establecer el marco de actuación para promover la igualdad de la mujer en Castilla y León, introducir el principio de transversalidad en todas las políticas de la Junta de Castilla y León, crear la Comisión Inter-consejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y regular los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Esta última es modificada para mejorar su aplicación y efectividad en la **Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003**.

Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León. Esta ley se centra específicamente en combatir la violencia de género en la comunidad autónoma

Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León. Esta ley se enfoca en la conciliación laboral y la eliminación de la brecha salarial.

Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025. Aunque no es una ley, este plan es un instrumento importante para la implementación de políticas de igualdad en la comunidad

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

4. PRINCIPIOS APLICABLES

El presente Plan de Igualdad está marcado por una serie de principios rectores que pretenden implantar dentro de la entidad una absoluta igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos principios se pueden exponer de la siguiente manera:

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Para fortalecer la capacidad de diseñar e implementar políticas y programas orientados al fomento y promoción de la igualdad.

RESPETO A LA DIVERSIDAD

Tiene como fin promover y propiciar el entendimiento de las personas con diferentes condiciones, reconociendo la singularidad y diferencias de cada una de ellas.

ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y ROLES

Con este principio, se pretende acabar con las ideas preconcebidas establecidas en base a los papeles tradicionalmente atribuidos socialmente a mujeres y hombres.

FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

Pretende impulsar el reparto equilibrado de tareas domésticas y responsabilidades familiares con el fin de distribuir de manera justa los tiempos en la vida de las mujeres y de los hombres.

TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

La transparencia consiste en aportar información clara, comprensible sin emitir juicios de valor u opiniones subjetivas. Consiste en expresarse de manera clara, veraz y objetiva.

La participación haría referencia a que, durante todo el proceso, las partes se mantuvieran involucradas, comprometidas y colaborativas en cada uno de los pasos que se vayan produciendo para avanzar en la elaboración y curso del presente Plan de Igualdad.

BUENA FE

Significa actuar de acuerdo a las exigencias morales y éticas que rigen el sistema normativo de una comunidad. Las acciones de una persona deben estar en la misma línea de lo que la sociedad considera como un acto honrado y leal.

CERO VIOLENCIA DE GÉNERO

Una sociedad sana no puede permitir ningún tipo de violencia hacia las mujeres ya sea esta explícita, como puede serlo una agresión de carácter físico o, implícita como el sentimiento de malestar, incomodidad o miedo que se pueda generar o desprender de una situación de acoso.

Su objetivo, es proteger a las mujeres y evaluar el riesgo que corren tanto ellas como sus hijas e hijos ante situaciones violentas que atenten contra sus personas.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

5. OBJETIVOS DEL PLAN

El propósito del presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres consiste en fortalecer la implementación efectiva del principio de igualdad de género, asegurando equitativas oportunidades de acceso, desarrollo profesional, condiciones laborales y derechos de conciliación en todos los niveles jerárquicos de la asociación.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas que componen Asociación Ayuda a Personas con Enfermedad Mental de Miranda de Ebro (Salud Mental Miranda) durante el tiempo de vigencia del presente documento.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio de actuación de Salud Mental Miranda situado en la provincia de Burgos, con dirección fiscal y centro de trabajo en C/ Los Almacenes 18-20 Bajo, Miranda de Ebro

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad desplegará efecto desde el día siguiente a la fecha de su aprobación, extendiéndose durante 4 años, es decir, desde el 13 de diciembre de 2024 hasta el 13 de diciembre de 2028.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

7. PROCESO Y METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LLEVAR A CABO EL DIAGNÓSTICO

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la asociación

El presente plan está realizado teniendo en cuenta el contexto social, territorial e histórico.

El Diagnóstico en materia de igualdad consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que permita conocer la situación previa real sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la asociación. Esta información permite identificar, por un lado, las fortalezas y las debilidades de la organización en materia de igualdad y por otro, los objetivos y medidas a desarrollar en el Plan de Igualdad. El proceso ha consistido en las siguientes fases:

- **Recopilación de información**: Se ha procedido a recopilar toda la información sobre los datos de la entidad, utilizando las bases de datos, así como una recogida de información sobre el desarrollo de las prácticas de gestión recursos humanos (selección, promoción, formación, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, retribución).
- **Análisis de la información**: Una vez recopilada toda la información, se procede a su análisis desde el enfoque de género.

Para favorecer al estudio de los datos, éstos se muestran en un documento independiente mediante gráficas para poder analizar de forma visual los siguientes aspectos establecidos en el R.D. 901/2020:

- ✓ Características generales
- ✓ Distribución por sexo de la plantilla
- ✓ Acceso y selección
- ✓ Clasificación profesional
- ✓ Antigüedad de la empresa
- ✓ Promoción profesional
- ✓ Condiciones de trabajo

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

- ✓ Formación
- ✓ Conciliación
- ✓ Infrarrepresentación femenina
- ✓ Retribución
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- **Elaboración de tablas de diagnóstico**: A partir del análisis de la información, se han elaborado un conjunto de tablas con los resultados del diagnóstico que serán la de base para plantear propuestas de actuación a incluir en el Plan de Igualdad.

  Este documento conforma el resultado de la respuesta a una serie de cuestiones básicas que nos han permitido estructurar y elaborar el presente Plan de Igualdad con una metodología clara y concisa y desarrolladas de manera consensuada entre las personas representantes de la empresa y las personas trabajadoras.

Dichas cuestiones básicas se exponen a continuación:

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Una vez realizado el diagnóstico de situación, y en base a él, se han acordado unos objetivos y unas medidas de incorporación al presente Plan de Igualdad. A través de estas, se intentarán corregir las manifestaciones de desigualdad que pudieran darse en la entidad.

Junto con los objetivos y medidas incorporados, se incluyen unos indicadores de seguimiento con la finalidad de evaluar y realizar un seguimiento de los objetivos y medidas para comprobar su efectividad y poder realizar el impacto que dichas medidas tienen en la empresa.

De la misma manera, se establecerá la prioridad de las medidas a aplicar diferenciándolas entra baja, media y alta.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

8. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERNAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

La creación de la Comisión Negociadora se ha llevado a cabo de acuerdo al R.D 901/2020 de 13 de octubre, así como de acuerdo a la Ley Orgánica 03/2007 de 22 de marzo y Real Decreto-Ley 06/2019 de 1 de marzo, con fecha de **23 de noviembre de 2024**.

Así mismo, su composición está conformada por representantes de la parte directiva y por la representación de las personas trabajadoras.

Por una parte, la representación de la empresa

- Sergio Bujo García, como director - Coordinador Técnico.

y por otra, la representación de la parte social

- Julio César Martín Nevado, representante de UGT en Burgos.

Funciones

- ✓ La negociación del plan de igualdad, incluyendo tanto el diagnóstico como las medidas que va a contener dicho plan.
- ✓ La elaboración de un informe con los resultados del diagnóstico
- ✓ La identificación de las medidas prioritarias, en función del diagnóstico, su área de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas o entidades responsables a cada medida y cronograma o calendario de actuaciones.
- ✓ La iniciativa o impulso de realizar el plan de igualdad
- ✓ Definición los indicadores de evaluación y recopilar datos para el seguimiento de las acciones programadas en el plan.
- ✓ Otras funciones que le atribuya la autoridad laboral, el convenio colectivo o la normativa, o que sean acordados en el seno de la comisión.
- ✓ La realización de las primeras actividades de comunicación y/o sensibilización de la plantilla respecto al plan de igualdad de género dentro de la empresa.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Funcionamiento

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

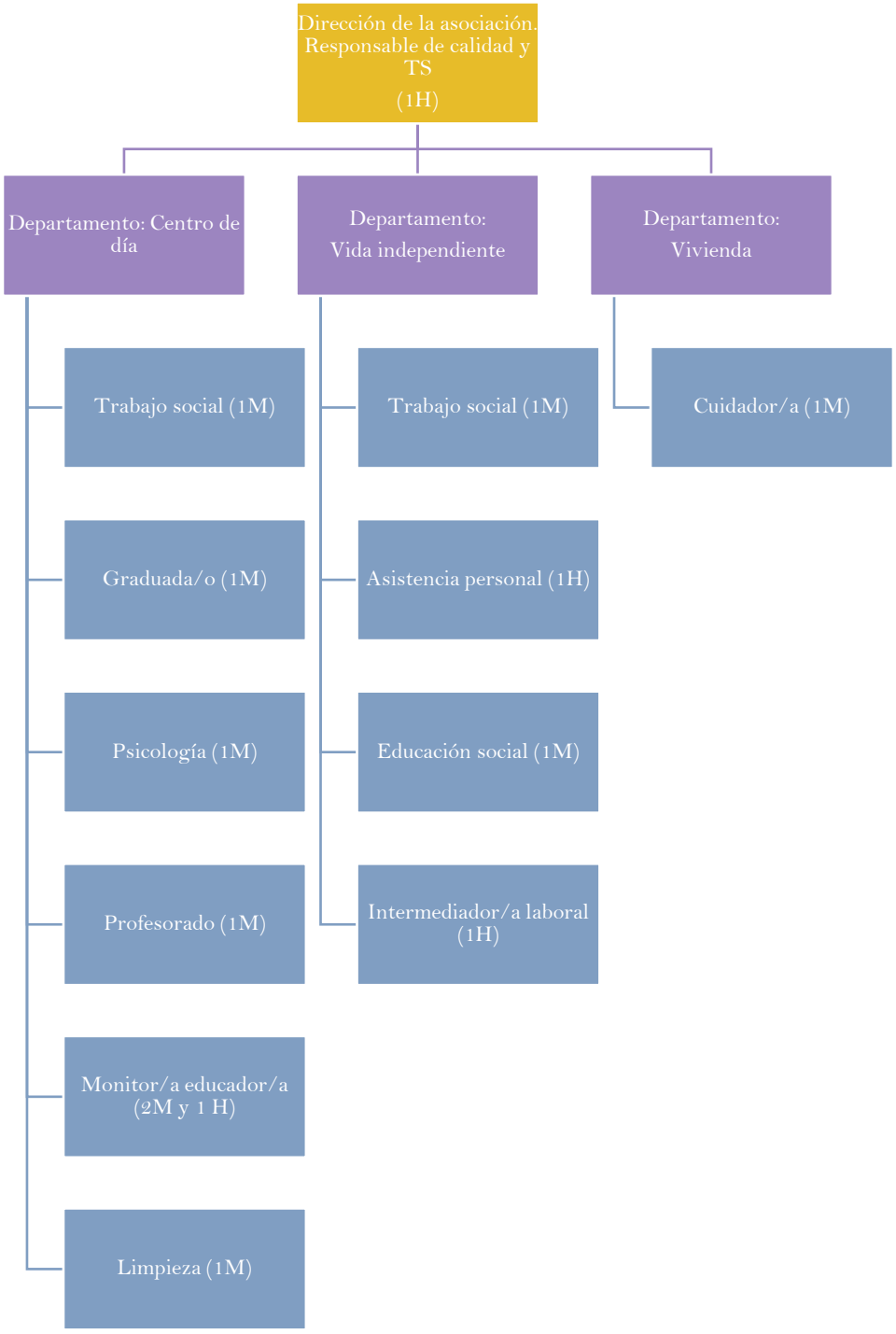
La Comisión de Seguimiento tendrá al menos una reunión anual una vez comience a implantarse el plan de igualdad.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

9. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

Organigrama



Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

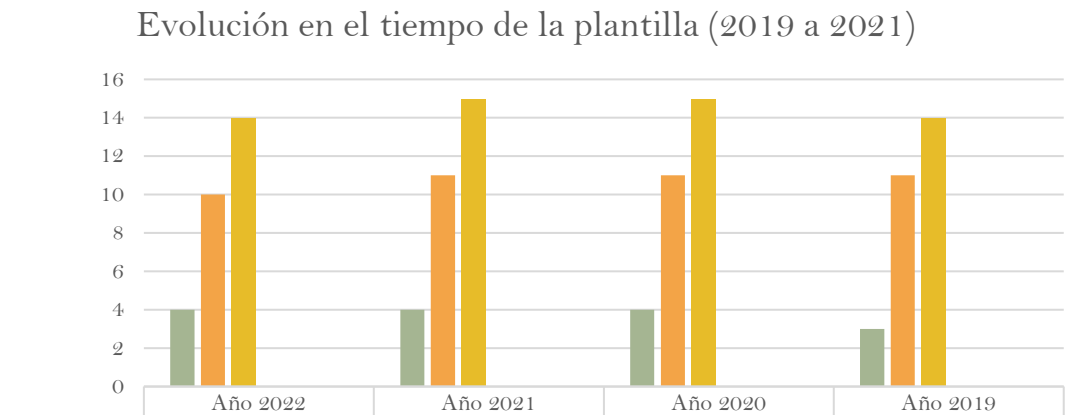
Distribución de la plantilla por sexo

Se puede observar que hay un mayor número de mujeres que de hombres, concretamente la plantilla se compone por 4 hombres (29%)y 10 mujeres (71%).

El sector de los servicios sociales es un ámbito, que, aunque como podemos observar está en evolución, los estudios demuestran que sigue estando altamente feminizado. La relación de la mujer con el cuidado no solo se circunscribe al ámbito de la familia y los cuidados familiares. Por el contrario, la aparición del Estado de Bienestar, que vino a hacer frente a la creciente demanda de servicios relacionados con los cuidados, consolidó definitivamente la relación entre política social y género, al incorporar a una gran cantidad de mujeres a empleos orientados al cuidado. En este sentido, el Estado de Bienestar vino a monetizar las funciones que tradicionalmente venía desarrollando la mujer. De modo que la aparición del sector de los cuidados profesionales perpetuó el rol femenino en el ámbito de la atención, pero no hizo desaparecer el cuidado informal provisto en el seno de los hogares.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Evolución de la plantilla por sexo



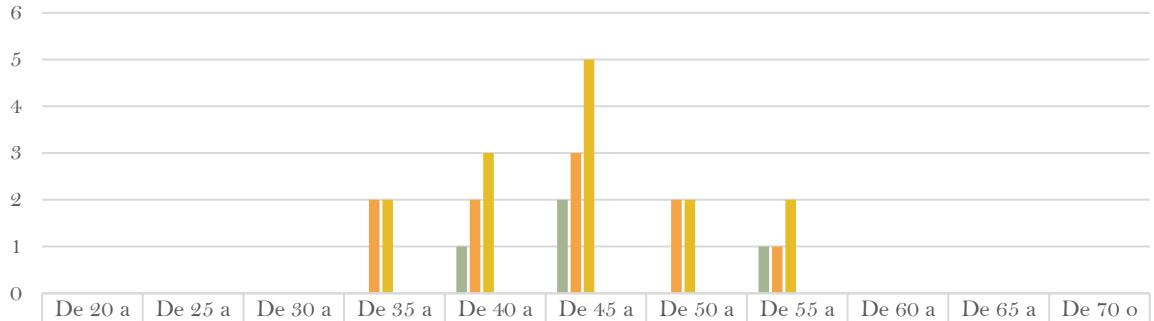
	Año 2022	Año 2021	Año 2020	Año 2019
Hombres	4	4	4	3
Mujeres	10	11	11	11
Total	14	15	15	14
%Hombres	29%	27%	27%	21%
%Mujeres	71%	73%	73%	79%
%Total	100%	100%	100%	100%

Se puede observar en la gráfica como el número de personas trabajadoras se ha mantenido estable a lo largo de los últimos 4 años. Igualmente, no existen cambios significativos en la proporción de hombres y mujeres durante el periodo de tiempo estudiado.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Distribución de la plantilla por edad y sexo

En relación con la edad, sobre el total de las personas trabajadoras.



	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	De 35 a 39 años	De 40 a 44 años	De 45 a 49 años	De 50 a 54 años	De 55 a 59 años	De 60 a 64 años	De 65 a 69 años	De 70 o más años
Hombres	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0
Mujeres	0	0	0	2	2	3	2	1	0	0	0
Total	0	0	0	2	3	5	2	2	0	0	0
%Hombres	0%	0%	0%	0%	7%	14%	0%	7%	0%	0%	0%
%Mujeres	0%	0%	0%	14%	14%	21%	14%	7%	0%	0%	0%
%Total	0%	0%	0%	14%	21%	36%	14%	14%	0%	0%	0%

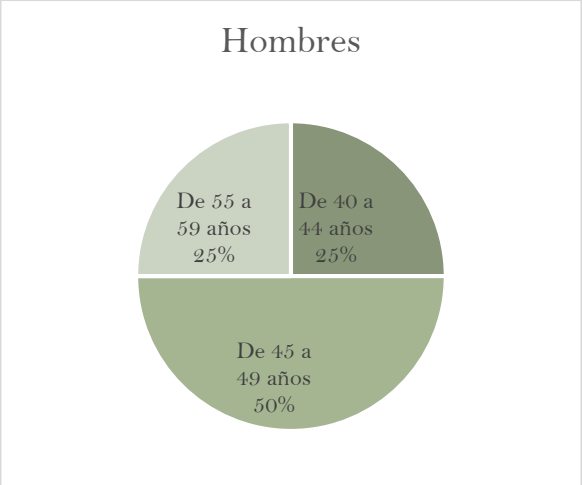
Si distribuimos a la plantilla contratada según su sexo y edad, se pueden extrapolar las siguientes cuestiones: el grupo más numeroso en cuanto a la edad es el de 45 a 49 años con el 36% de la plantilla.

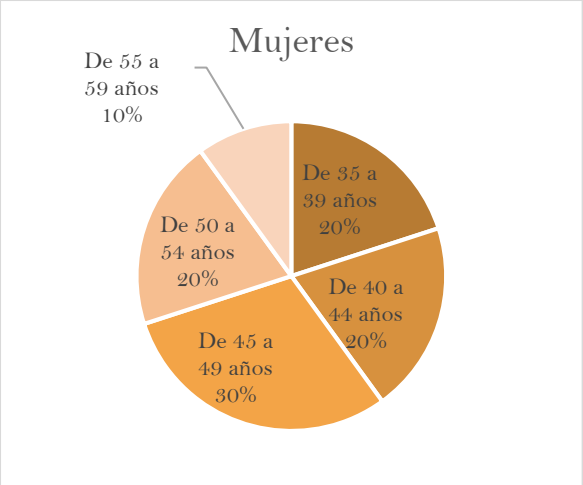
Observamos que no hay ninguna persona menor de 35 años y tampoco hay personal con más de 60 años.

A modo de conclusión, si unimos los datos que nos aporta la evolución del personal en los últimos años y la edad de la plantilla, podemos decir que la empresa apuesta por la estabilidad laboral. Si bien es cierto que este dato es muy positivo, ya que el objetivo de las organizaciones debería ser lograr la estabilidad, la entidad debe, dentro de sus posibilidades, potenciar la contratación.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En relación al sexo





Como se ha señalado previamente la mayor parte de las personas que trabajan en la entidad son mayores de 45 años, esto también se observa en la relación con los sexos ya que el porcentaje más alto de hombres (50%) se encuentran entre los 45 y los 49 años y entre las mujeres, el mayor porcentaje lo encontramos igualmente entre los 45 y los 49 años (30%)

En ambos sexos, tal y como podemos observar, el mayor porcentaje de personas superan los 45 años.

La entidad no cuenta con personas jóvenes entre su personal. Esto es debido a la estabilidad laboral que existe en la entidad y existe otro factor y es que las personas jóvenes no postulan a este tipo de puestos de trabajo, existe un índice bajo de personas menores de 30 años que se inscriben en procesos de selección de este sector.

En relación a los grupos de edad

	Hombres	**Mujeres**
De 35 a 39 años	0%	100%
De 40 a 44 años	33%	67%
De 45 a 49 años	40%	60%
De 50 a 54 años	0%	100%
De 55 a 59 años	50%	50%

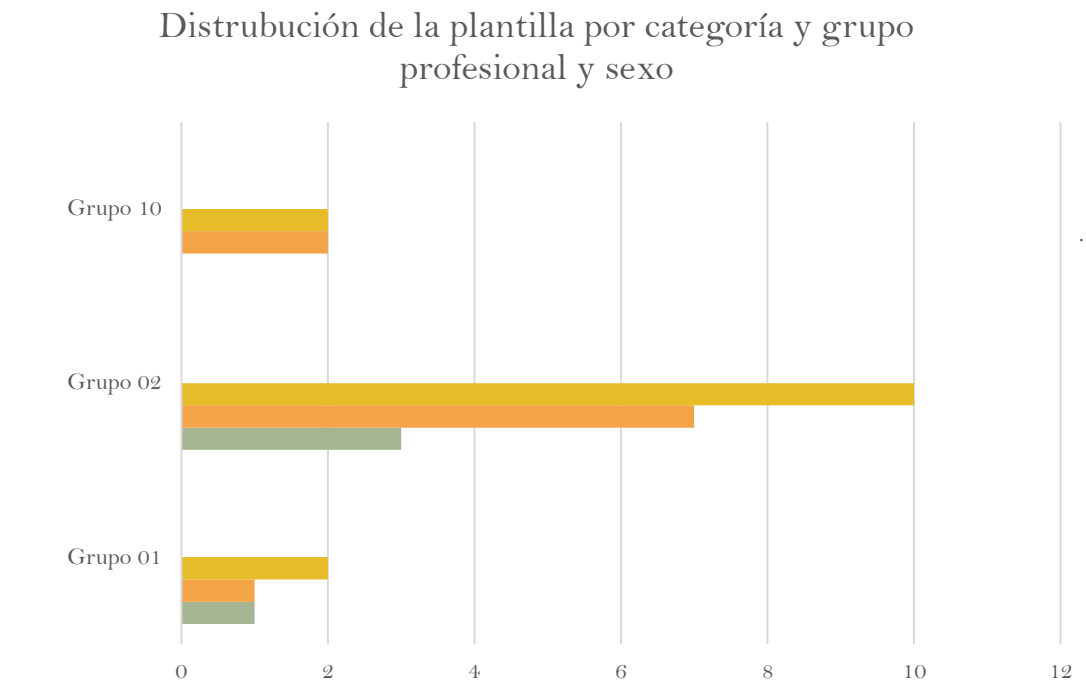
Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

De 60 a 64 años	0%	0%
De 35 a 39 años	0%	100%
De 40 a 44 años	0%	100%
De 45 a 49 años	50%	50%
De 50 a 54 años	25%	75%
De 55 a 59 años	50%	50%
De 60 a 64 años	50%	50%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Distribución de la plantilla por categoría y/o grupo profesional y sexo

Distribución de la plantilla según categoría y grupo profesional en relación al total

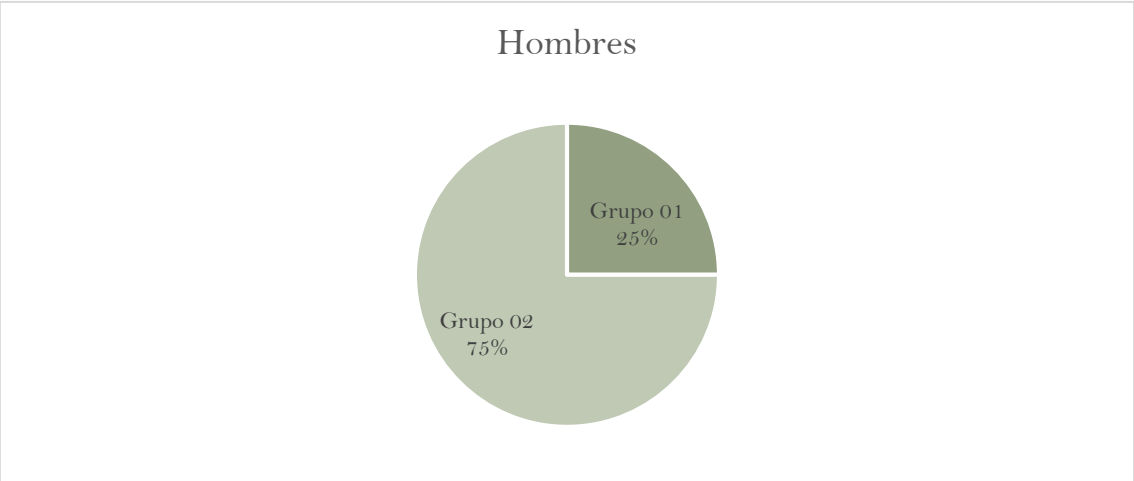


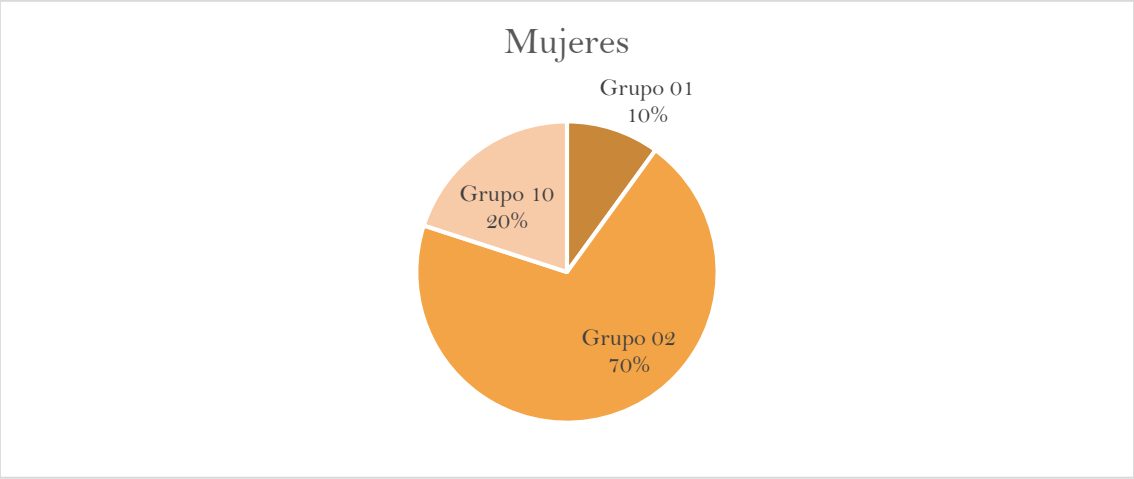
	Grupo 01	Grupo 02	Grupo 10
%Sobre el total	14%	71%	14%
%Mujeres	7%	50%	14%
%Hombres	7%	21%	0%
Total	2	10	2
Mujeres	1	7	2
Hombres	1	3	0

El grupo con mayor número de personas es el 02 con el 71% de las personas trabajadoras, ocupada en un 50% por mujeres y un 21% hombres. El 14% de la plantilla se encuentra en el grupo 01 y 10.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En relación al sexo





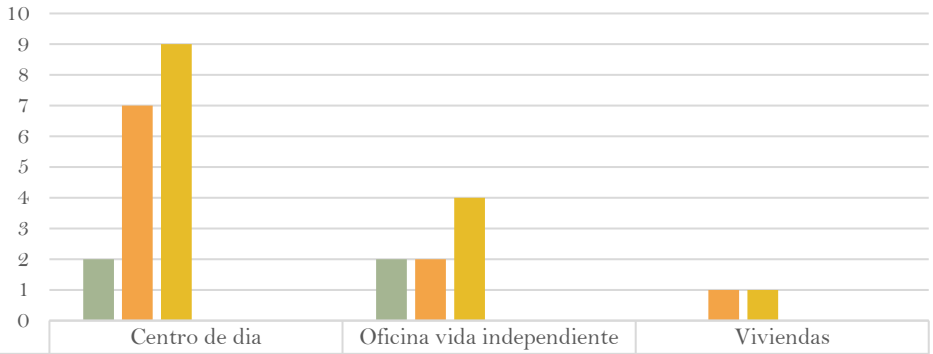
En relación al grupo

	%Hombres	%Mujeres
Grupo 01	50%	50%
Grupo 02	30%	70%
Grupo 10	0%	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Distribución de la plantilla y/o áreas funcionales y sexo (nivel jerárquico).

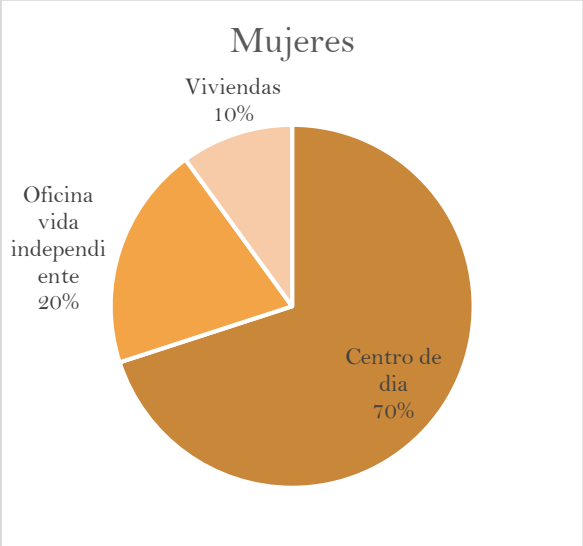
En relación al total de personas



	Centro de dia	Oficina vida independiente	Viviendas
Hombres	2	2	0
Mujeres	7	2	1
Total	9	4	1
%Hombres	14%	14%	0%
%Mujeres	50%	14%	7%
%Sobre el total	64%	29%	7%

El departamento donde más personas se encuentran es en el centro de día con el 64% de la plantilla.

En relación al sexo



En relación al sexo, se puede observar que los hombres se distribuyen entre dos de los tres departamentos que conforman la entidad, OFICINA VIDA INDEPENDIENTE Y CENTRO DE DÍA, y lo hace al 50%.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En el caso de las mujeres, el 70% se ubican en el departamento de CENTRO DE DÍA. El restante 50% se sitúan entre los otros dos departamentos, OFICINA VIDA INDEPENDIENTE (20%) y VIVIENDAS (10%).

En relación a cada departamento

	%Hombres	%Mujeres
Centro de día	22%	78%
Oficina vida independiente	50%	50%
Viviendas	0%	100%

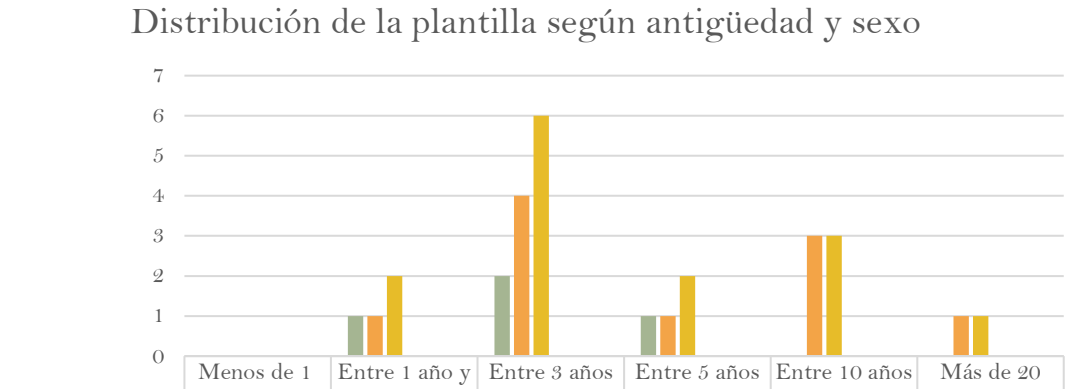
Tal y como podemos observar, la mayoría de los departamentos se encuentran feminizados. A pesar de esto, debemos destacar que el departamento OFICINA VIDA INDEPENDIENTE, se encuentra en situación de paridad, entendida esta desde la perspectiva de la igualdad.

Debemos indicar que el departamento de VIVIENDAS el 100% de las personas son mujeres, no habiendo ningún hombre que pertenezca a este departamento.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo.

Distribución de la plantilla según antigüedad sobre el total



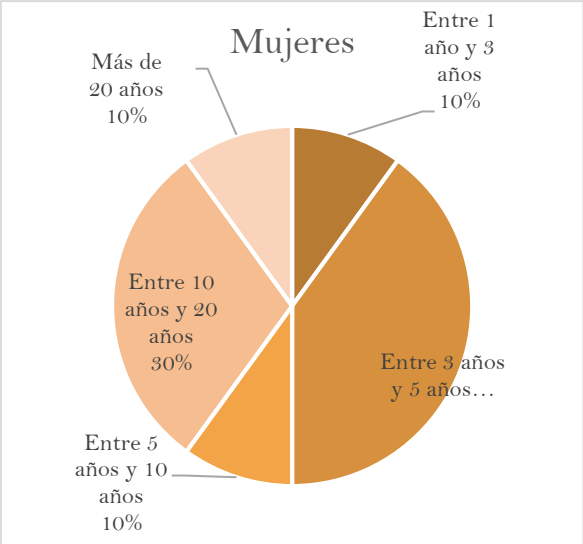
	Menos de 1 año	Entre 1 año y 3 años	Entre 3 años y 5 años	Entre 5 años y 10 años	Entre 10 años y 20 años	Más de 20 años
Hombres	0	1	2	1	0	0
Mujeres	0	1	4	1	3	1
Total	0	2	6	2	3	1
%Hombres	0%	7%	14%	7%	0%	0%
%Mujeres	0%	7%	29%	7%	21%	7%
%Sobre el total	0%	14%	43%	14%	21%	7%

Tal y como podemos observar en el gráfico, la antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa se distribuye por las diferentes franjas de años. En la franja de entre 1 año y 3 años de antigüedad, encontramos al 14% de la plantilla, al igual que sucede en la franja de entre 5 años a 10 años de antigüedad, la cual encontramos al 14% de la plantilla. Sin embargo, el grupo de antigüedad más numeroso es de entre 3 a 5 años.

Las franjas que encontramos con menos representación de plantilla por antigüedad son en más de 20 años de antigüedad, con el 7% de la plantilla.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En relación al sexo



De nuevo, se observa que la distribución de las mujeres es más heterogénea debido a que la proporción de mujeres en la entidad es mayor.

En el caso de los hombres, el 50% tiene una antigüedad en la entidad de entre 3 y 5 años, otro 25% se encuentra en la franja de entre 1 y 3 años y el restante 25% de entre 5 y 10 años. Este dato es muy interesante, ya que observamos que, aunque hay hombres con mucha antigüedad, también encontramos incorporaciones de nuevos talentos.

En el caso de las mujeres, el porcentaje más alto lo encontramos en la franja de antigüedad de 3 a 5 años (40%) seguido de las franjas de entre 10 y 20 años (30%). Por lo tanto, al igual que sucede en el caso de los hombres, observamos una situación en la que encontramos, por una parte, estabilidad laboral, y por otra parte selección de nuevos talentos.

En relación a la antigüedad

	Hombres	**Mujeres**
Menos de 1 año	0%	0%
Entre 1 año y 3 años	50%	50%
Entre 3 años y 5 años	33%	67%
Entre 5 años y 10 años	50%	50%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Entre 10 años y 20 años	0%	100%
Más de 20 años	0%	100%

En relación a la antigüedad se observa que, las mujeres se encuentran en todas las franjas de antigüedad, algo que es entendible ya que, la entidad cuenta con más mujeres que hombres en plantilla.

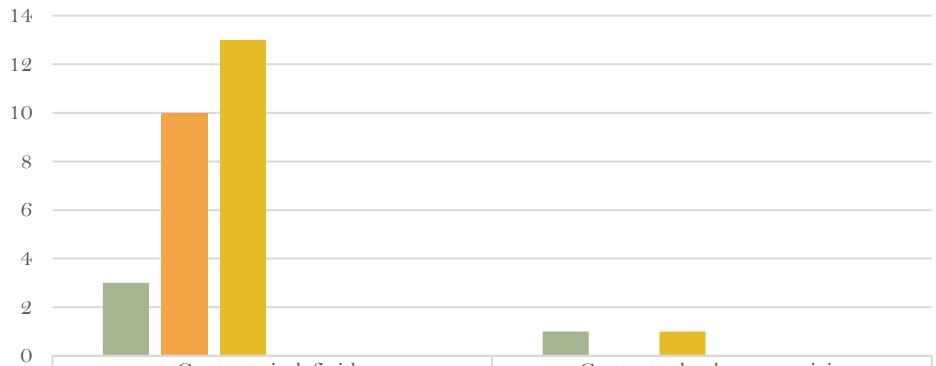
También debemos destacar que no encontramos a ningún hombre con más de 20 años de antigüedad.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Procesos de selección y contratación

Distribución de la plantilla según modalidad de contratación y sexo

Distribución de la plantilla en relación a la modalidad de contratación



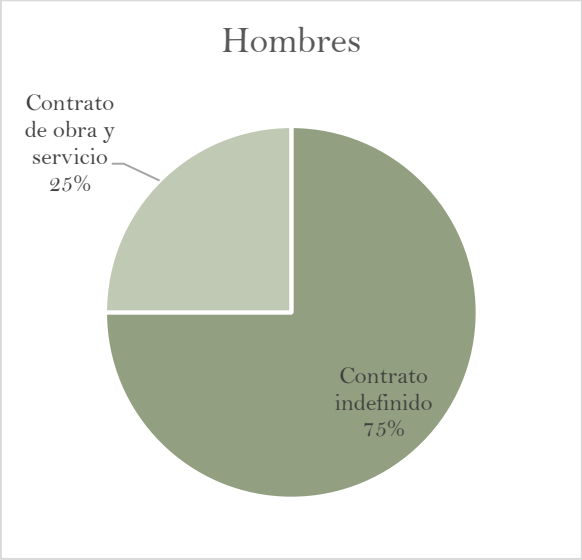
	Contrato indefinido	Contrato de obra y servicio
Hombres	3	1
Mujeres	10	0
Total	13	1
%Hombres	21%	7%
%Mujeres	71%	0%
%Sobre el total	93%	7%

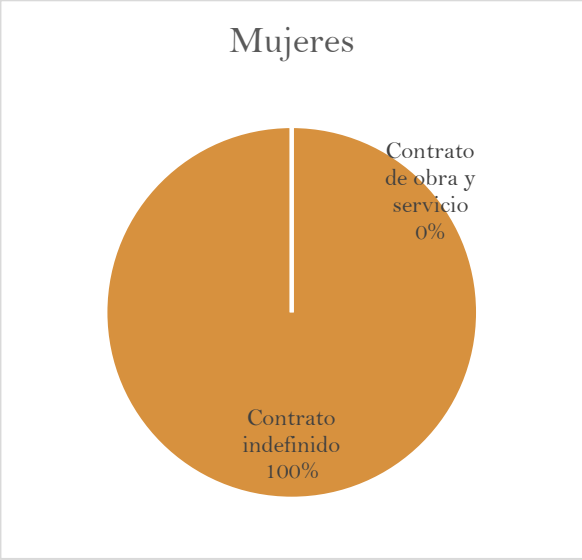
La mayoría de las personas trabajadoras están contratadas en modalidad indefinida, estando en esta situación el 93% de la plantilla, de los cuales el 21% son hombres y el 71% mujeres.

El segundo modo de contratación presente en la entidad encontramos el contrato por obra y servicio alcanzando el 7% de las personas contratadas, las cuales son hombres, concretamente 1 hombre.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En relación al sexo





Tanto para los hombres como para las mujeres el tipo de contrato más habitual en la empresa es el indefinido, sin embargo, se debe señalar que, en el caso de las mujeres en una proporción más alta, ya que el 100% de ellas tiene un contrato indefinido, frente al 75% de los hombres.

En relación al tipo de contratación

	Hombres	**Mujeres**
Contrato indefinido	23%	77%
Contrato de obra y servicio	100%	0%

Tal y como ya hemos analizado, el 100% de personas con una contratación por obra y servicio son Hombres. Sin embargo, en contratación indefinida el 23% sobre el total de esta modalidad son hombres frente a un 77% de mujeres.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Evolución de las incorporaciones a la empresa según sexo

Incorporaciones desde 2020 a 2022 totales:

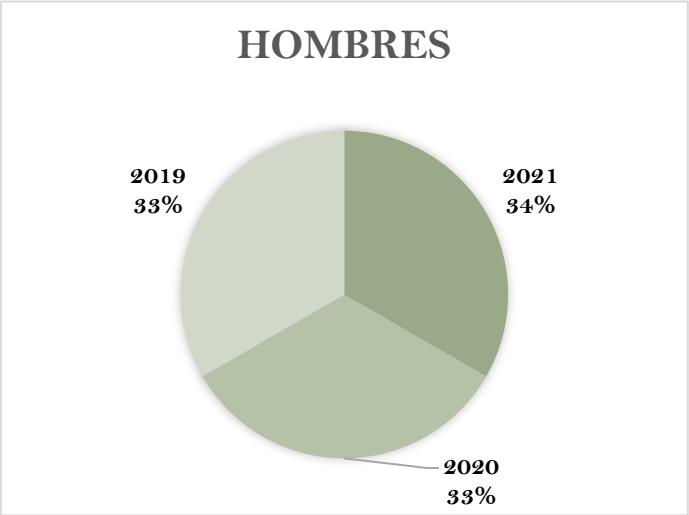
	2023	2022	2021	2020	2019
%Total	0%	0%	33%	17%	50%
%Mujeres	0%	0%	17%	0%	33%
% Hombres	0%	0%	17%	17%	17%
Total	0	0	2	1	3
Mujeres	0	0	1	0	2
Hombres	0	0	1	1	1

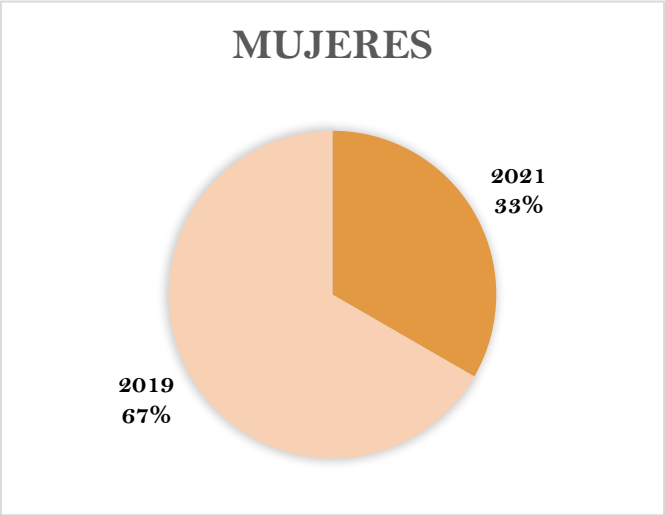
Se puede observar un decremento de la cantidad de incorporaciones a lo largo de 2019, 2020, 2021 y 2022, aunque, si bien es cierto, la entidad no tiene dispone de un volumen elevado de personas contratadas y por lo tanto tampoco de nuevas contrataciones.

El año de más contrataciones fue en 2019 en el cual se realizaron el 50% del total de las contrataciones en los años de estudio. En el año 2022 no se realizó ninguna incorporación a la entidad.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Incorporaciones sobre el sexo:





En el caso de los hombres, a excepción del 2022 que no se hizo ninguna contratación, los porcentajes se distribuyen con estabilidad a lo largo de los años de estudio.

No sucede lo mismo con las mujeres, ya que en 2020 y 2022 no hubo incorporaciones, y el año con mayor número de incorporación de plantilla femenina fue el 2019 con un 19%.

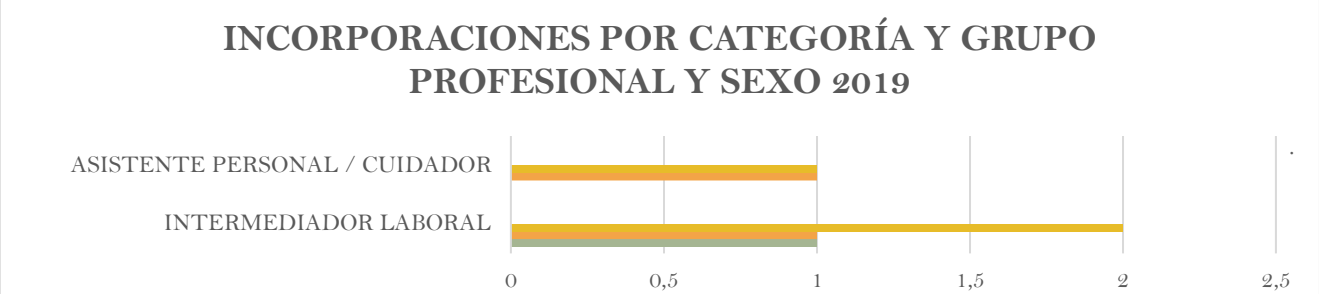
En relación al año

	Hombres	Mujeres
2023	0%	0%
2022	0%	0%
2021	50%	50%
2020	100%	0%
2019	33%	67%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

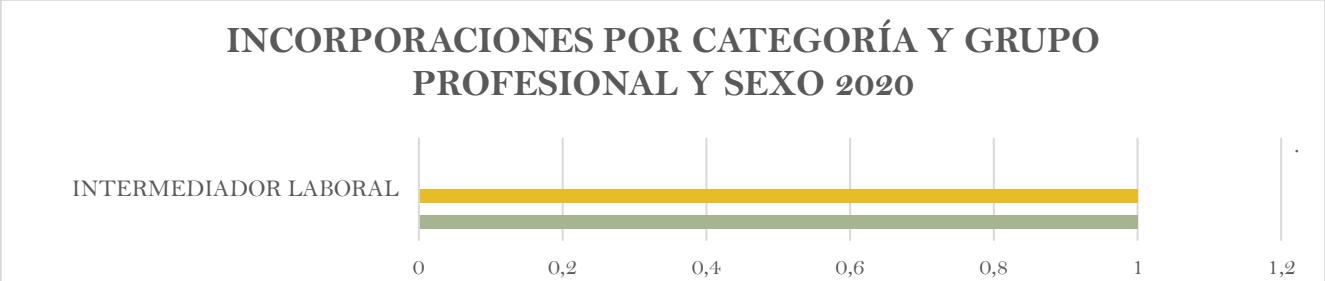
Incorporaciones a la empresa por categoría o grupo profesional años.

En relación al total de personas:



	INTERMEDIADOR LABORAL	ASISTENTE PERSONAL / CUIDADOR
%Sobre el total	67%	33%
%Mujeres	33%	33%
%Hombres	33%	0%
Total	2	1
Mujeres	1	1
Hombres	1	0

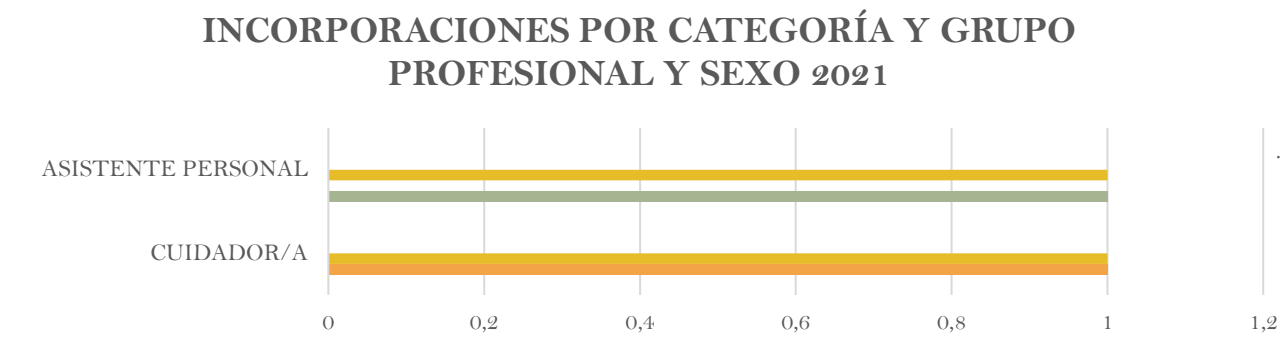
En el año 2019, tan dolo se dieron tres incorporaciones, dos mujeres y un hombre. De estas personas dos se incorporaron al puesto de INTERMEDIADOR LABORAL (1 hombre y 1 mujer) y una al de ASISTENTE PERSONAL/CUIDADOR/A (1 mujer).



	INTERMEDIADOR LABORAL
%Sobre el total	100%
%Mujeres	0%
%Hombres	100%
Total	1
Mujeres	0
Hombres	1

En el año 2020, tan solo se incorporó un hombre a la entidad y lo hizo en el puesto de INTERMEDIADOR LABORAL.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado



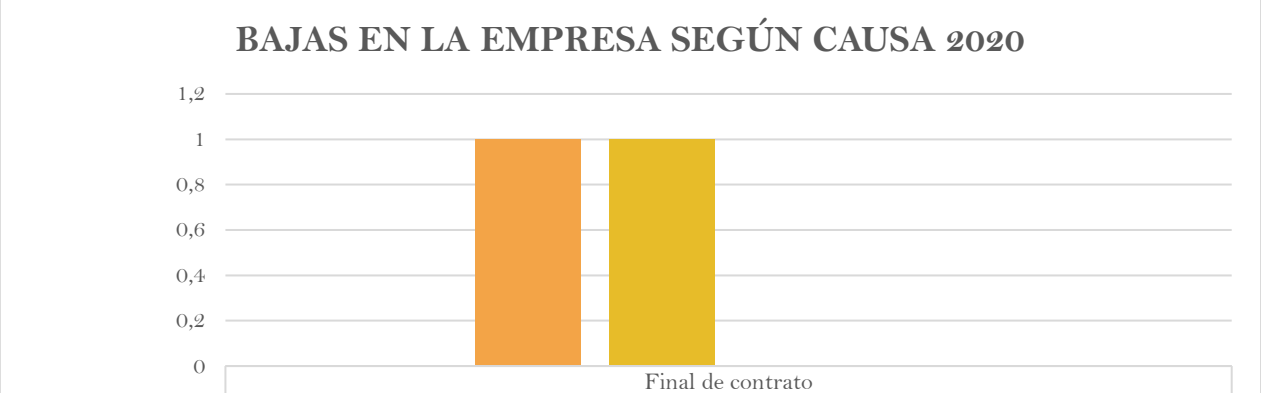
	CUIDADOR/A	ASISTENTE PERSONAL
%Sobre el total	50%	50%
%Mujeres	50%	0%
%Hombres	0%	50%
Total	1	1
Mujeres	1	0
Hombres	0	1

En el año 2021, se incorporaron dos personas, 1 hombre y 1 mujer. El hombre se incorporó al puesto de ASISTENTE PERSONAL y la mujer al puesto de CUIDADOR/A.

Debemos destacar que, tal y como hemos mencionado anteriormente, en el año 2022 y 2023 no hubo ninguna incorporación nueva a la entidad.

Personas que han causado baja en la empresa según causa y sexo durante los años

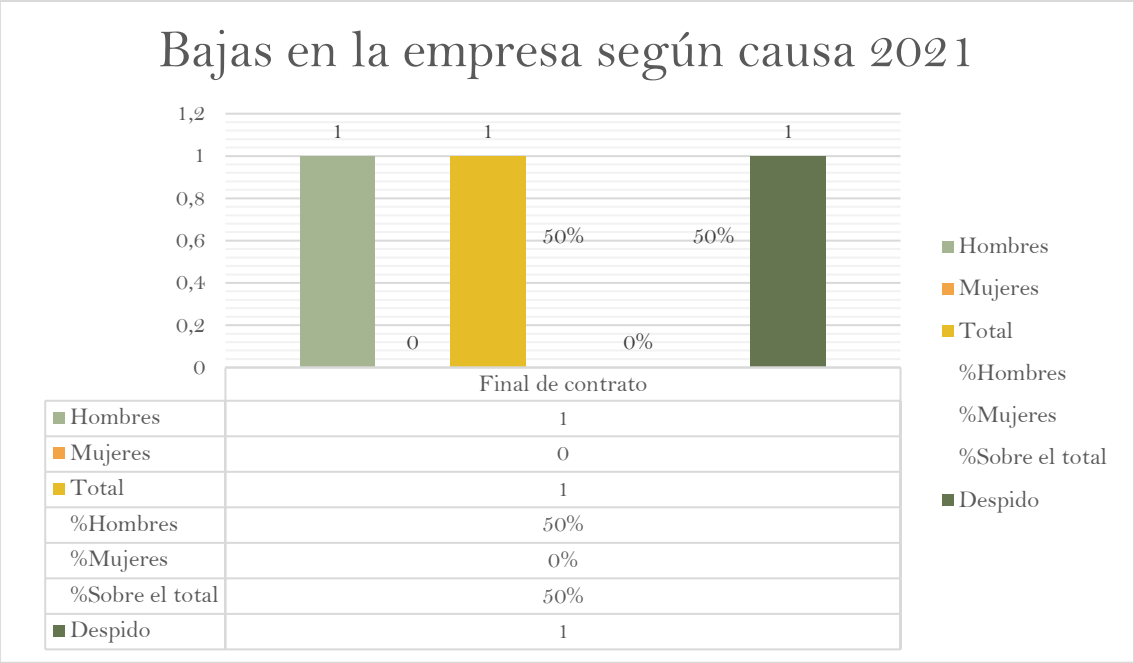
En relación al total de personas:



	Final de contrato
Hombres	0
Mujeres	1
Total	1
%Hombres	0%
%Mujeres	100%
%Sobre el total	100%

En el año 2019 solo tuvo una baja de una mujer y el motivo fue por FINALIZACION DE CONTRATO.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado



	Final de contrato
Hombres	1
Mujeres	0
Total	1
%Hombres	50%
%Mujeres	0%
%Sobre el total	50%
Despido	1

En relación al sexo:

En relación al sexo, se puede observar que, en el caso de las mujeres, del total de bajas en los años de estudio, el 50% fue por FINAL DE CONTRATO y el otro 50% por DESPIDO. Debemos destacar que ese porcentaje se corresponde con dos bajas.

Por otra parte, en el caso de los hombres, en los años de estudio, tan solo se ha producido una baja en el año 2021 y fue por un FIN DE CONTRATO.

Cabe señalar que no se observan bajas en la empresa en 2022 y 2023.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

- Selección currículums recibidos.
- Bolsas propias de formación.
- Derivaciones del ECYL.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación y promoción

Interviene Dirección y profesionales del equipo o Centro al que va dirigida la contratación. Como área de mejora se detecta la necesidad de reforzar que las personas responsables cuenten con formación específica en materia de igualdad.

Obstáculos y barreras para la mayor incorporación de mujeres.

En SALUD MENTAL MIRANDA, no existen barreras ni obstáculos para la incorporación de las mujeres más allá de la propia necesidad de la entidad de contratar para cubrir un puesto.

Prueba de ello es que, que hay más mujeres que hombres entre el personal de la entidad.

Análisis de solicitudes y currículums presentados por puesto de trabajo

La entidad no guarda datos sobre las solicitudes y currículos presentados por puestos de trabajo. Esta puede ser una posible medida a realizar.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

SALUD MENTAL MIRANDA

Formación

Plan de formación 2023

SALUD MENTAL MIRANDA	PLAN DE FORMACION 2023						
Periodo: 2023	PERIODO 2023	Responsable de la aprobación del plan	Presidente	Fecha aprobacion 3 Febrero 2023		actualización continua	
Acciones formativas internas							
Formación	**Tipo de formación (interna / Externa)**	**Fecha prevista**	**Fecha real Impartición**	**Dirigido a**	**Duración**	**Impartido por**	**Observaciones**
APLICACIÓN DE LA ATENCIÓN CENTRADA EN LO IMPORTANTE PARA LA PERSONA	Externa	13,20 y 29 de marzo	13 - 20 y 29 de marzo	Aberto-Marta (marta falta por temas personales)	18 H	SALUD MENTAL CYL (CARLOS SALGADO)	EXPECTATIVAS: Aprender sobre el nuevo modelo imperante y filosofia en la junta de parte de su creador EFICACIA: Conocemos el modelo de primera mano es muy completo, no todo es facil de aterrizar ni util para el colectivo pero la formacion ha sido satisfactoria y ha cumplido con las expectativas
PREVENCION ACOSO LABORAL	Externa	ABRIL-MAYO	24/4/2023	Todos	6H	ASPY PREVENCION	EXPECTATIVAS: Mejorar el conocimiento y la sensibilizacion con este tema EFICACIA: Ha gustado mucho de las formaciones de prevencion de riesgos que mas han gustado y ha sido eficaz porque ha concienciado a todo el equipo en la importancia de nuestro comportamiento. El equipo destaca que ayudaba a diferenciar que cosas son acoso y cuales no.
JORNADAS TECNICAS XIX Jornadas Técnicas 'Futuro Femenino Plural. Perspectiva de género en salud mental'.	Externa	Mayo	3 y 4 de Mayo Segovia	Adriana y Ester	20 H	SALUD MENTAL CYL	EXPECTATIVAS: COMPARTIR EXPERIENCIA SOBRE ESTE TEMA EFICACIA: SACAMOS INFORMACION MUY UTIL SOBRE LA APLICACION DE LOS PLANES DE IGUALDAD.
TALLERES: "LA MAGIA DE SER TÚ"	Externa	19 de abril	19 de abril	Responsables mujeres	4h	SALUD MENTAL CYL	EXPECTATIVAS: CONOCER PROYECTO Y METODOLGIA EFICACIA: NO NOS GUSTO NADA NO ENCAJAB LA FIGURA DE UN COACH SIN FORMACION REGLAFA¿DA PARA TRATAR TEMAS DELICADOS CON EL COLECTIVO DE MUJERES CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL:
GRADIOR	Externa	12 de abril	12 de abril de 2023	PERSONAL DE VIVIENDAS	2 h	SALUD MENTAL CYL	EXPECTATIVAS: COMO FUNCIONA GRADIOR PARA VIVIENDAS EFICACIA: NOS DIO UN PRIMER CONOCIMIENTO SOBRE TODO DE LAS POSIBILIDADES DEL PROGRAMA
FORMACION PERSPECTIVA GENERO EN SALUD MENTAL	Externa	Desde septiembre a final de año	27-09-23 al 7-02-24	Noelia, Monica y Lara	35 horas	SALUD MENTAL CYL	EXPECTATIVAS: Cambiar la optica en el trato con personas usuarias EFICACIA: 35 horas repartidas en 5 meses muy difuso. Pero si hemos logrado cambiar nuestra optica a la hora de afrontar el trato con las personas usuarias.
VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO	Externa (Online)	25-10-23	25-10-23	Sergio Director	2 h	CONSEJERIA DE FAMILIA	EXPECTATIVAS: MEJORAR EL CONOCIMIENTO EN ESTA MATERIA EFICACIA: MUY POCA MUCHAS OBVIEDADES POCO CONTENIDO PRACTICO
Jóvenes y Salud Mental "ENFERMEDAD MENTAL GRAVE: primeros síntomas, detección e intervención en jóvenes y adolescentes	EXTERNA ASAFES	20-12-2023	20-12-2023	Lara, ester, noelia	5 H	ASAFES	EXPECTATIVAS: Conocer como trabajan compañeras de alava el tema de juventud. EFICACIA: Un area solo para juventud muy interesante y aprendimos sonre las primeras sintamatologias en jovenes.
Violencia de Género y Salud Mental (modalidad online)	Externa	6-11 al 1 de diciembre	6-11 al 1 de diciembre	Lara y ester	20 horas	ATELSAM y CONFE	EXPECTATIVAS: Queriamos conocewr procolos sobre violencia de genero y teniamos fe en las formadoras por su experiencia EFICACIA: Logramos recopliar mucho material muy bueno para realizar los diferentes talleres de mujeres de la asociacion.
GRADIOR ESTIMULACION COGNITIVA DIGITAL	EXTERNA	POR FIJAR FINALES DE NOVIEMBRE PRINCIPIOS DE DICIEMBRE	ONLINE	ABEL, MONICA, MARTA, CRISTINA	4 HORAS	INTRASS GRADIOR	EXPECTATIVAS: CONOCER COMO PONER EN MARCHA Y MANEJAR GRADIOR EFICACIA: NOS DIO UN PRIMER CONOCIMINETO PERO ES IMPORATNTE EL MANEJO EN EL DIA a DIA. Como nos dijeron en la formacion es importante el configurarlo automaticamente.

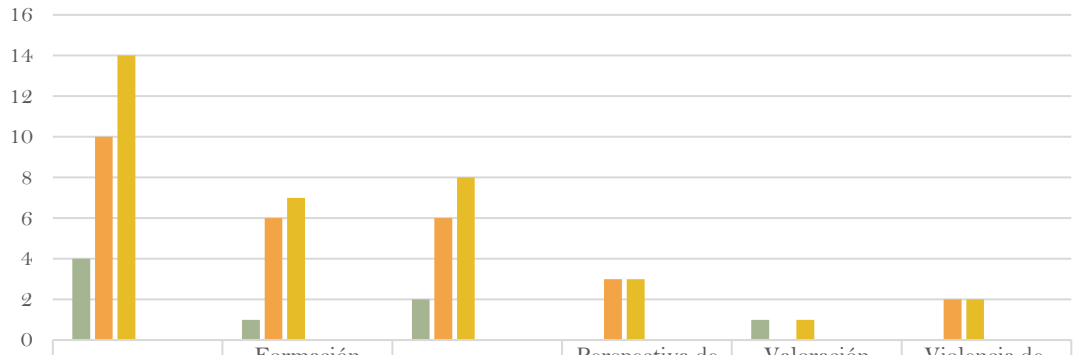
Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Distribución de la plantilla según su nivel formativo y sexo

La entidad no cuenta con el con la información acerca del nivel formativo de las personas trabajadoras, por lo que no se puede realizar un análisis de ello.

Datos desagregados por sexo, relativos al número de personas que han recibido formación y grupo profesional

En relación al total:



	Prevención acoso	Formación técnica/ jornadas	Gradior	Perspectiva de género en salud mental	Valoración puestos de trabajo	Violencia de Género y Salud Mental
Hombres	4	1	2	0	1	0
Mujeres	10	6	6	3	0	2
Total	14	7	8	3	1	2
% Hombres	11%	3%	6%	0%	3%	0%
% Mujeres	29%	17%	17%	9%	0%	6%
% sobre el total	40%	20%	23%	9%	3%	6%

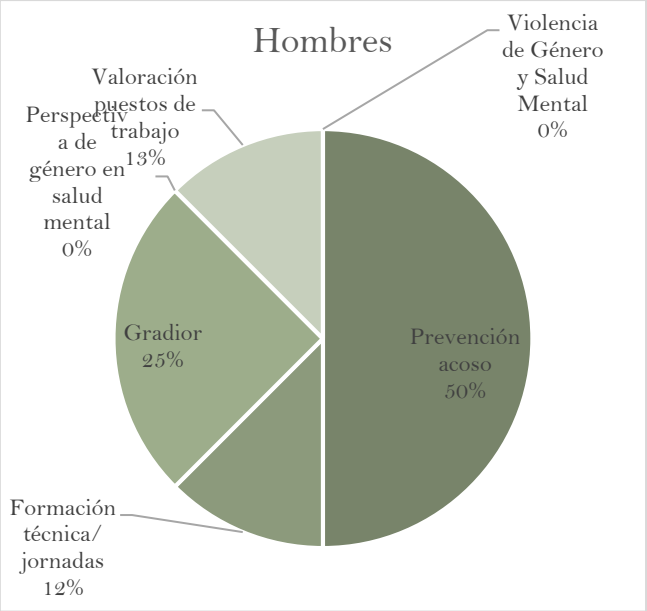
La plantilla de Salud Mental Miranda ha recibido en su totalidad la formación referente a prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

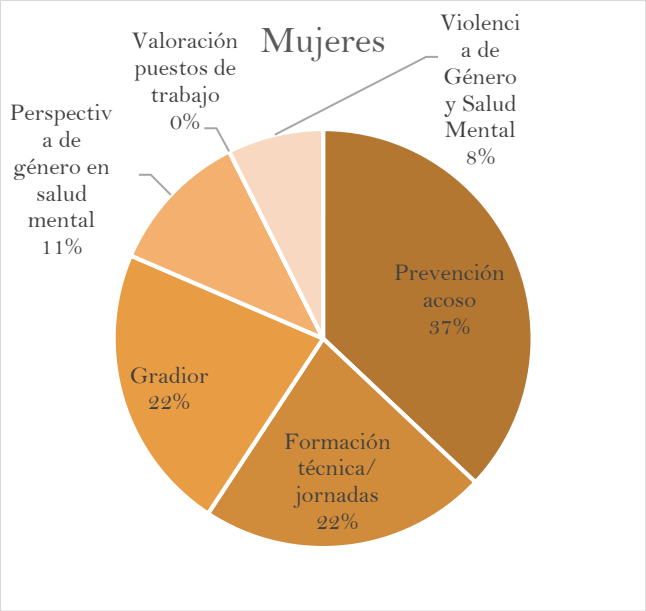
Además, señalar que han recibido formación técnica de su sector o jornadas que se relacionan igualmente con el sector en el que se desarrolla su actividad.

Asimismo, aunque se trata de formación técnica relevante en su sector, se indica de manera particular la formación en perspectiva de género, en valoración de puestos de trabajo y en violencia de género y salud mental, a una parte de la plantilla.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En relación al sexo:





En relación al sexo, señalar que en ambos casos la formación más numerosa ha sido la de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En relación a la formación:

	Prevención acoso	**Formación técnica/ jornadas**	**Gradior**	**Perspectiva de género en salud mental**	**Valoración puestos de trabajo**	**Violencia de Género y Salud Mental**
Hombres	29%	14%	25%	0%	100%	0%
Mujeres	71%	86%	75%	100%	0%	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Promoción profesional

Promociones profesionales durante los años

Promociones profesionales por niveles profesionales

Cabe señalar que no se ha realizado ninguna promoción profesional por parte de la entidad a ninguna persona trabajadora en el año 2023.

Evolución distribución de las promociones realizadas por sistema o tipo de promoción

No podemos realizar un análisis de la evolución de las promociones de las personas trabajadoras de la entidad ya que no ha existido ninguna.

Procedimiento de promoción profesional

La entidad no cuenta con un sistema de promoción formalizado.

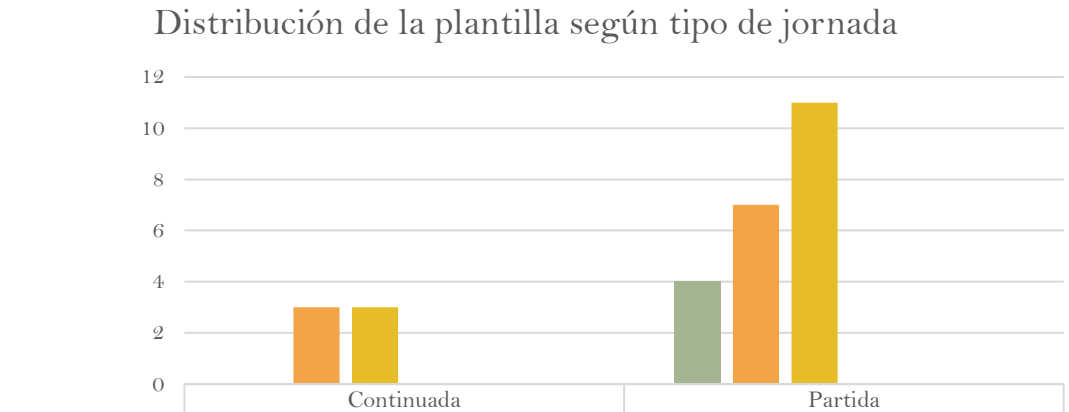
No obstante, resulta fundamental destacar el compromiso de la entidad con la promoción del personal trabajador, considerando y abordando posibles sesgos de género.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Condiciones de trabajo y auditoría salarial

Distribución de la plantilla según tipo de jornada

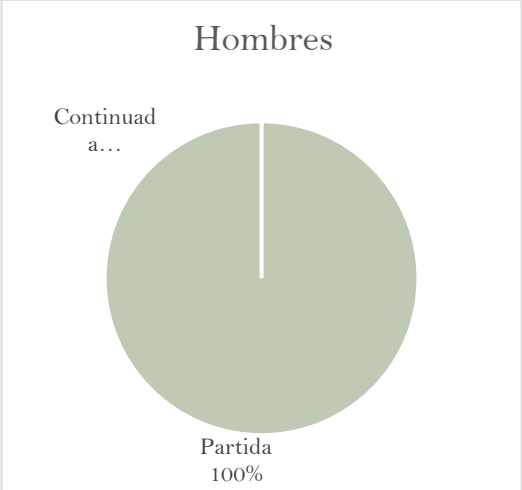
Distribución de la plantilla en relación al tipo de jornada sobre el total

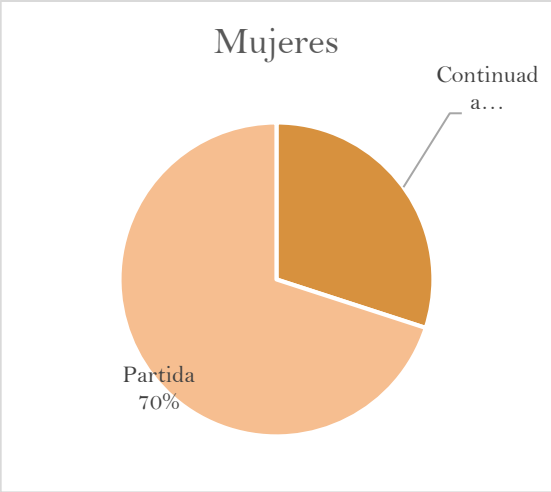


	Continuada	Partida
Hombres	0	4
Mujeres	3	7
Total	3	11
%Hombres	0%	29%
%Mujeres	21%	50%
%Sobre el total	21%	79%

La mayor parte de la plantilla cuenta con una jornada partida, concretamente el 79%. Tan solo el 21% dispone de una jornada continuada.

En relación al sexo:





Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En relación al sexo, se puede observar que el 100% de los hombres cuentan con una jornada de tipo partida, frente al 70% de las mujeres.

Tan solo el 20% de las mujeres cuentan con una jornada de trabajo continuada. Esto se debe a la demanda del sector y a sus propias características.

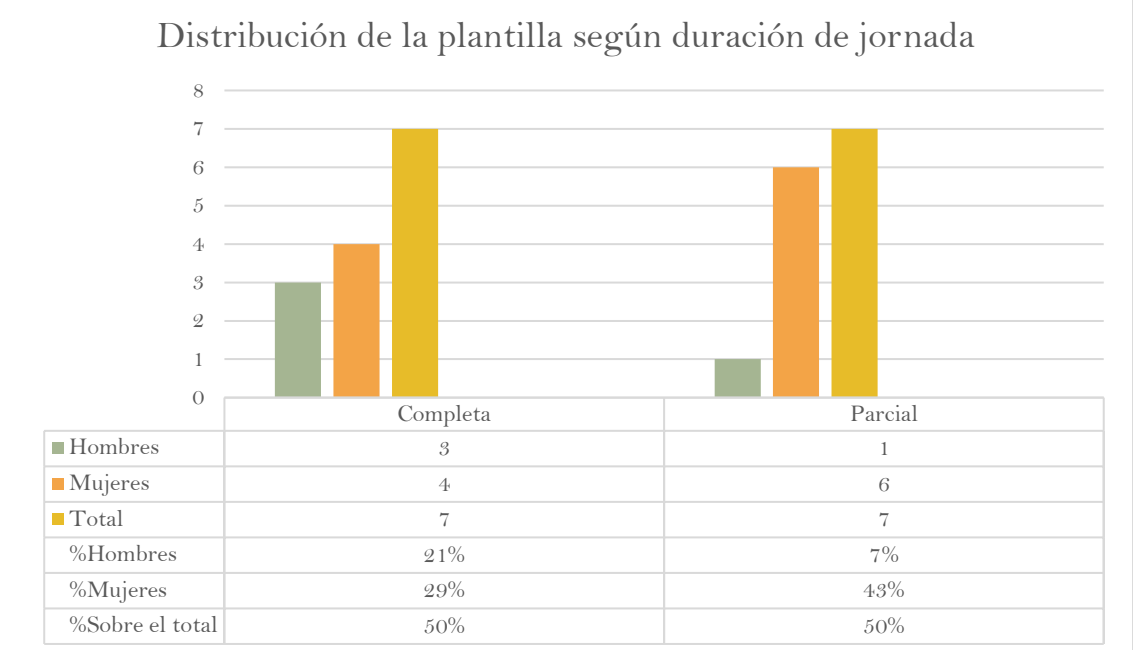
En relación al tipo de Jornada

	Hombres	Mujeres
Continuada	0%	100%
Partida	36%	64%

Según el tipo de jornada y como ya se dejaba intuir en los análisis previos, el 100% de las personas con jornada partida son hombres, lo que puede deberse a exigencias de un puesto de trabajo.

Distribución de la plantilla según duración de la jornada

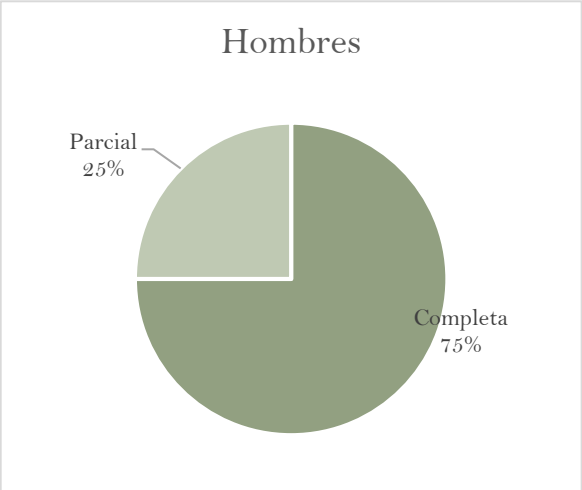
Distribución de la platilla en relación a la duración de jornada sobre el total

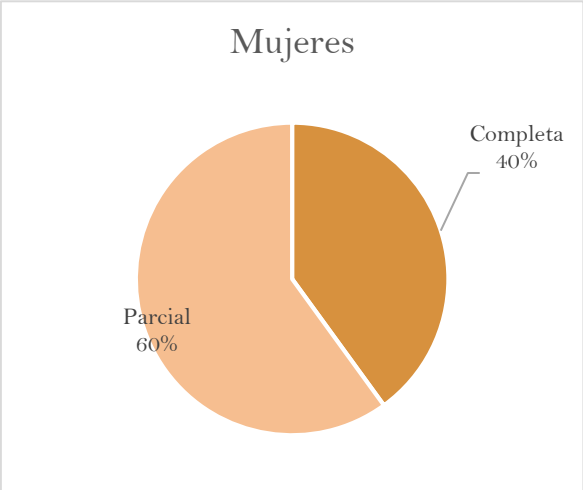


El 50% de la tienen una duración de la jornada Parcial y un tipo de jornada parcial.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En relación al sexo





En el caso de los hombres existe un 75% de ellos que tienen una duración completa de la jornada, por lo tanto, la mayoría tienen una jornada completa. Diferente es la situación de la plantilla femenina la cual el 60% de las mujeres tienen una jornada de duración parcial y un 40% tienen una jornada completa.

En relación a la duración de jornada

	Hombres	**Mujeres**
Completa	38%	63%
Parcial	14%	86%

Conversiones totales tipología de contrato total

En el año estudiado no se han realizado conversiones en las tipologías de contrato.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Son coincidentes con el Convenio colectivo de aplicación. La valoración de puestos de trabajo responde a un sistema objetivo y neutro en relación a los factores considerados, que inicialmente no refleja sesgos desde la perspectiva de género.

Existen un documento interno donde se recogen las Descripciones de los puestos de trabajo, las cuales se utilizarán para la realización de la Valoración de puestos de trabajo y para posterior elaboración de la Auditoría salarial.

Salud laboral

Las evaluaciones de riesgos laborales se realizan conforme a los parámetros establecidos legal y reglamentariamente, siendo el Servicio de Prevención Ajeno la modalidad utilizada por la organización, sin que se hayan detectado incidencias relativas al género.

Respecto de las medidas a adoptar para garantizar la protección de las situaciones de embarazo y lactancia, están calificados como personas trabajadoras especialmente sensibles.

Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo

El sistema de trabajo de SALUD MENTAL MIRANDA no incluye la modalidad de teletrabajo. Por el tipo de servicio que realizan, el teletrabajo es una modalidad difícil de implantar,

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión

La empresa no cuenta con personal que tenga disponibilidad fuera de su jornada laboral. Las personas trabajadoras, a excepción de casos puntuales, debidamente justificados, no son contactados por la empresa fuera de su horario laboral.

Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del ET

No aplica

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del ET, que hayan podido producirse en los últimos 3 años

No aplica

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa

No aplica

Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del ET

No aplica

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

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

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos

- El convenio colectivo de aplicación y las políticas corporativas reflejan compromisos específicos y medidas que fomentan el ejercicio de derechos de conciliación por encima del marco legal.
- La entidad facilita la posibilidad en puestos de oficina de algún día al mes trabajar en casa por diferentes necesidades.
- Flexibilidad horaria: Salir antes o entrar después de horario para cuidados de hijos/as o padres y madres.
- Ausentarse para el acompañamiento a médicos/as de familiares.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- No existen canales de comunicación formalizados en la empresa de difusión a la plantilla de las medidas actualmente vigentes en materia de conciliación ni se han llevado a cabo iniciativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad
- Para la comunicación, cuando es necesario, se utilizan los siguientes medios: email, WhatsApp y reuniones.

Número de personas trabajadoras que se han acogido a las siguientes medidas

En 2023 no ocurre ninguna situación de baja ni ninguna persona se acoge a ningún permiso o suspensión del contrato.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

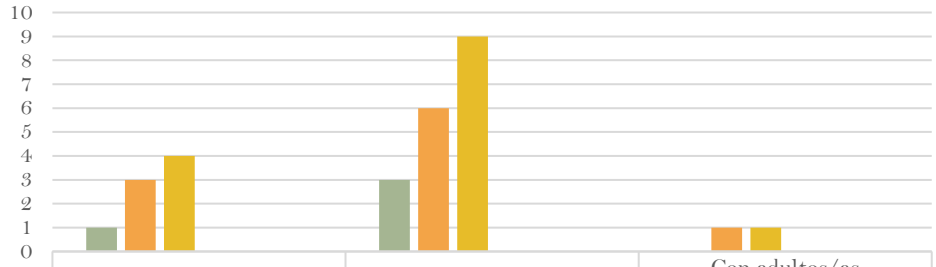
Bajas/ absentismo

Distribución de la plantilla en relación al total de personas

La entidad no ha tenido personal de baja.

Responsabilidades familiares

Distribución de la platilla en relación a responsabilidades familiares

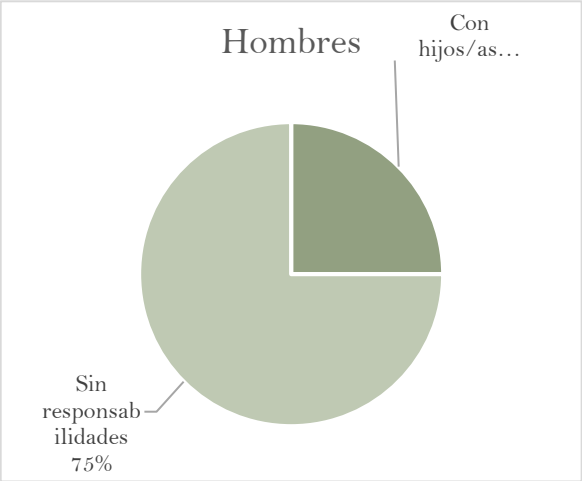


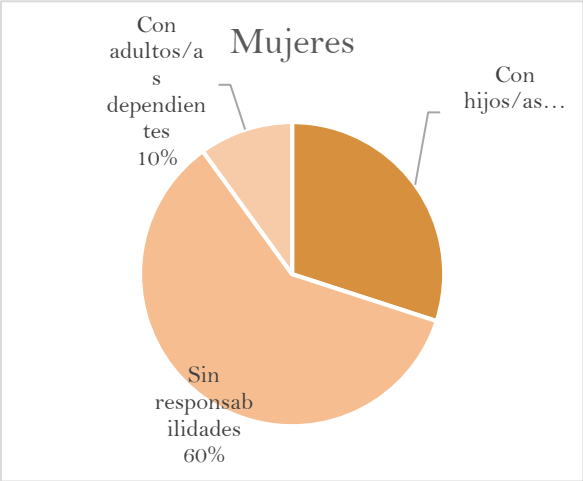
	Con hijos/as	Sin responsabilidades	Con adultos/as dependientes
Hombres	1	3	0
Mujeres	3	6	1
Total	4	9	1
%Hombres	7%	21%	0%
%Mujeres	21%	43%	7%
%Sobre el total	29%	64%	7%

El 64% de la plantilla no tiene responsabilidades familiares. Un 29% tienen hijas o hijos y un 7% tiene una persona adulta dependiente.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En relación al sexo





Tanto en el caso de los hombres como en el caso de las mujeres la mayor parte de los grupos no tienen responsabilidades familiares: el 75% de los hombres y el 60% de las mujeres.

En relación a la duración de jornada

	%Hombres	%Mujeres
Con hijos/as	25%	75%
Sin responsabilidades	33%	67%
Con adultos/as dependientes	0%	100%

Política retributiva

- Adscripción de la plantilla al convenio colectivo sectorial y a las condiciones económicas pactadas, que suponen una mejora en los términos consensuados en el acuerdo de empresa aplicable.
- La entidad solo contempla en su sistema de remuneración complementos, no hay sistema de primas ni incentivos.
- No se aprecia ningún aspecto que incida directa o indirectamente sobre el colectivo femenino en relación a las condiciones retributivas previstas.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

- Se ha realizado el análisis retributivo en materia de registro, de conformidad con la metodología publicada por el Ministerio, tras la entrada en vigor del RD 902/2020.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Número de denuncias tramitadas en los 2 últimos años por acoso sexual o por razón de sexo

Durante el año 2023 no ha habido registro de denuncias que se hayan tramitado por motivo de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, tampoco hay registro de que se hayan producido denuncias en este sentido.

- Aunque en el periodo de referencia analizado no se han registrado reclamaciones o denuncias en materia de discriminación por razón de sexo, ni por los casos concretos de acoso sexual y/o por razón de sexo, la empresa cuenta con medidas específicas de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo en el convenio de aplicación y al Procedimiento para la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, implantado en la entidad.
- A su vez se debe procurar que las personas que intervienen en la tramitación de los procedimientos de acoso sexual o por razón de sexo cuentan con la formación adecuada.

Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso

La empresa dispone de un PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO en el cual se hace una declaración de principios y se indica que el acoso, en cualquiera de sus modalidades, es una conducta no permitida por la empresa y a su vez las consecuencias de dichas conductas. El citado documento contiene los siguientes apartados:

Índice

DATOS DE IDENTIFICACIÓN 3
OBJETO DEL INFORME 3
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 3
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES 4

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES 4
MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO 5
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE SOLICITUD 6
Solicitud activación procedimiento 6
Instructor 6
Medidas preventivas cautelares 6
Intervención - Conciliación 6
Intervención – Investigación 7
Resolución y adopción de medidas 7
IMPLANTACIÓN 8
Comunicación y sensibilización 8
Formación para el personal con funciones específicas asignadas 8
Designación y reglamento del Instructor 8
SEGUIMIENTO Y REVISIÓN 9
Control y seguimiento de las resoluciones 9
Seguimiento y revisión del procedimiento 9
CONSIDERACIONES FINALES 10
ANEXOS 11
Anexo I. Compromiso empresa y trabajadores 12
Anexo II. Definiciones y conductas constitutivas de acoso 13
Anexo III. Código de conducta 16
Anexo IV. Funciones y responsabilidades mandos 17
Anexo V. Garantías de actuación 18
Anexo VI. Solicitud Intervención 19
Anexo VII. Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad 20
Anexo VIII. Acta de nombramiento Instructor/a 21

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables

La entidad cuenta con un procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, el cual indica los pasos a seguir:

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE SOLICITUD

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Solicitud activación procedimiento

Instructor

Medidas preventivas cautelares

Intervención - Conciliación

Intervención – Investigación

Resolución y adopción de medidas

Nunca se ha producido una denuncia, por lo que tampoco se ha tenido ocasión de abrir un procedimiento.

Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario

Las medidas frente al acoso son las que se recogen en el Convenio colectivo y en el Código de Conducta, las cuales pueden ser desde una sanción disciplinaria hasta el despido, dependiendo de la gravedad del hecho.

Otras materias de análisis

Comunicación no sexista

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción

Se intenta utilizar lenguaje inclusivo, pero no se disponen de comunicaciones para poder

Información interna y externa sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista

Se intenta utilizar lenguaje inclusivo, pero no se disponen de comunicaciones para poder analizar correctamente este punto.

Violencia de Género

Actualmente SALUD MENTAL MIRANDA no mantiene ningún acuerdo de colaboración con asociaciones o entidades para la contratación de mujeres supervivientes de violencia de género.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Tampoco se han solicitado ni aplicado medidas laborales para la protección de posibles trabajadoras víctimas de violencia de género.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

10. AUDITORIA SALARIAL

Datos generales de la entidad auditada

Nombre de la entidad	Asociación de Ayuda a Personas con Enfermedad Mental de Mirada de Ebro
Nombre comercial	Salud Mental Miranda
CIF	G09324310
Tipo de entidad	Asociación sin ánimo de lucro
Actividad económica	Asociación sin ánimo de lucro. Atención a personas con enfermedad mental.
DIRECCIÓN GENERAL	C/ Los Almacenes 18-20 Bajo, Miranda De Ebro
Normativa vigente y aplicable	R.D. 902/2020 R.D. 901/2020 R.D. 06/2019 L.O. 03/2007 Estatuto de los Trabajadores Ley de Infracción y Sanciones en el orden social Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la DIRECCIÓN GENERAL de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026. Convenio colectivo de aplicación:

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

	- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
Áreas de auditoría	Retribución Promoción Valoración de puestos de trabajo
Periodo auditado	Año 2023

El convenio colectivo indica las siguientes categorías profesionales:

Nueva categorización		**Antigua categorización**
Grupo II. Personal titulado.	Titulado nivel 3.	Personal Titulado Grado Superior o postgrado.
		Psicólogo/a Clínico.
	Titulado nivel 2.	Titulado/a Grado Medio o grado.
		Trabajador/a social / Psicólogo/a/ Educador/a Social.
		Terapeuta Ocupacional.
		Logopeda.
		Fisioterapeuta.
		Pedagogo/a/Psicopedagogo/a.
		Diplomado/a Universitario/a en enfermería.
		Psicomotricista.
Grupo III.	Personal técnico. Técnico Superior nivel 1.	Encargado/a de Taller.
		Monitor/a-educador/a.
		Preparador/a laboral.
		Técnico de gestión administrativa.
		Interprete de lengua de signos.
		Técnico Superior en Integración Social
		/Técnico en Programas de prevención e inserción social.
		Profesor/a de taller.
		Técnico especialista.
		Gobernante/a.
		Jefe/a de Cocina.
		Jefe de Producción/Jefe de Administración.
		Adjunto/a de producción.
		Jefe/a 1.ª administración.
	Técnico.	Cocinero/a.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

		Conductor/a.
		Oficial/a 1.ª administración *.
		Oficial/a 2.ª administración.
		Oficial/a 1.ª oficios *.
		Oficial/a 2.ª oficios.
		Cuidador/a.
		Auxiliar de enfermería.
		Asistente/a personal.
		Oficial /a especialista.
	Técnico auxiliar.	Auxiliar de gestión administrativa.
		Ayudante de cocina.
		Auxiliar de servicios generales.
		Personal de servicios domésticos.
		Auxiliar especialista.
		Operario/a**.
Grupo IV. Operario/Auxiliar.	Operario / Auxiliar.	Operario/a con necesidad de apoyo
		Operario/a.**

Debido a las dimensiones de la asociación hay algunos grupos profesionales y puestos que no existen dentro de la asociación y por lo tanto no van a ser estudiados en esta auditoría.

Actualmente en la entidad se encuentran los siguientes puestos de trabajo, en relación a sus convenios colectivos y sus categorías profesionales:

	Nueva categorización	**Antigua categorización**
Grupo II. Personal titulado.	Titulado nivel 2.	Titulado/a Grado Medio o grado.
		Trabajador/a social / Psicólogo/a/ Educador/a Social.
Grupo III.	Personal técnico. Técnico Superior nivel 1.	Monitor/a-educador/a.
		Preparador/a laboral.
		Profesor/a de taller.
	Técnico.	Cuidador/a.
		Asistente/a personal.
	Técnico auxiliar.	Auxiliar de servicios generales.

Además, para facilitar la comprensión de los datos, se adjunta una tabla de relación del nombre de los puestos de trabajo en relación a la nueva categorización y a la antigua.

eva categorización		**Antigua categorización**	**Puestos de trabajo**
Grupo II. sonal titulado.	Titulado nivel 2.	Titulado/a Grado Medio o grado.	Director/a Int. Laboral
		Trabajador/a social / Psicólogo/a/ Educador/a Social.	Psicólogo/a Trabajador/a social
Grupo III.	Personal técnico. Técnico Superior nivel 1.	Monitor/a-educador/a.	Monitor/a- educador/a
		Profesor/a de taller.	Educador/a
	Técnico.	Cuidador/a.	Cuidador/a
		Asistente/a personal.	Asistente/a personal

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Técnico auxiliar.	Auxiliar de servicios generales.	Limpieza

Asimismo, se incluye el número de personas en cada uno de los puestos de trabajo:

	Mujeres	**Hombres**
ASISTENTE/A PERSONAL	0	1
DIRECTOR/A	0	1
EDUCADOR/A	1	0
INT LABORAL	1	0
LIMPIEZA	1	0
MONITOR/A- EDUCADOR/A	2	1
PSICOLOGO/A	1	0
TRABAJO SOCIAL	2	1
CUIDADOR/A	1	0
EDUCADOR/A SOCIAL	1	0

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Documentación necesaria para la elaboración de la auditoría salarial

A continuación, se indica la documentación necesaria para la elaboración de la auditoría salarial, marcando únicamente la que se ha facilitado a Medora Consultoría y Asesoría, S.L. para su correcta gestión.

Listado de personal anonimizado identificando de manera desagregada hombres y mujeres, así como complementos salariales y percepciones extra salariales	☒
Organigrama de la entidad	☒
Mapa de puestos de trabajo	☒
Descripción de Puestos de Trabajo	☒
Niveles de responsabilidad en la asociación	☒
Datos cuantitativos de promoción en la entidad	☒
Convenios Colectivos	☒

Requisitos previos: elaboración del registro y valoración de los puestos de trabajo

Registro retributivo:

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la entidad ha elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

El registro retributivo contiene las siguientes peculiaridades respecto a lo dispuesto en el artículo 5 para todas las empresas:

«a. El **registro deberá reflejar**, además, las **medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor** en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b. El registro deberá incluir la **justificación** a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, **cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro** en, al menos, **un veinticinco por ciento**».

Valoración de puestos de trabajo:

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Justificación técnica

Una Auditoria Salarial constituye una ocasión para manifestar el nivel de transparencia retributiva de la entidad, así como una igualdad real y efectiva en el ámbito salarial para así evitar cualquier riesgo de discriminación directa o indirecta que pueda darse dentro de la política retributiva de la asociación.

A través de la auditoria salarial la entidad adquiere una percepción real en relación al grado de cumplimiento de las obligaciones jurídico-laborales en las que se encuentra.

En el Registro Salarial se verán reflejados todos los valores medios y medianas de los salarios de las personas trabajadoras, incluyendo los complementos salariales, percepciones extrasalariales, horas extraordinarias, horas complementarias, etc.

Este registro está realizado de manera desagregada por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo de igual valor.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Marco normativo

En este apartado, se encuentra un amplio contexto normativo al que se considera importante hacer referencia. En relación a éste cabe destacar:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

«Artículo 5. 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 empresariales, 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».

«Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. 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.
2. 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.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo».

«Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
2. 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.
3. 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:
    I. Proceso de selección y contratación.
    II. Clasificación profesional.
    III. Formación.
    IV. Promoción profesional.
    V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
    VI. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
    VII. Infrarrepresentación femenina.
    VIII. Retribuciones.
    IX. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

    La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igual- dad, para lo cual, la DIRECCIÓN GENERAL de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
5. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
6. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

7. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías sala- riales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso».

«**Disposición transitoria décima segunda**. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado"».

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

«Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

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

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.»

«Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relaciona- dos con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:
    a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al con- tenido efectivo de la actividad desempeñada.
    b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
    c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no regla- da, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
    d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género».

«Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal, dirección y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promedia- dos y desglosados.
2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

   A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extra salariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. [...]».

«Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capitulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.
b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

«Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.
   La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo».

«Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:
   a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

      1º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4».

«Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género».

«Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica».

«Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas. La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo».

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Metodología y técnica utilizada

En este caso y para adaptar los resultados a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020), se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse.

En el caso de Salud Mental Miranda rigen su normativa laboral de acuerdo a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y en las leyes laborales actuales y los convenios colectivos de aplicación.

En este caso, vamos a utilizar la metodología de Valoración de puestos de trabajo por puntos de factor para la valoración de los puestos de trabajo y posterior política salarial.

Con los datos obtenidos a partir de las brechas salariales unido a la valoración de puestos de trabajo en consonancia con los Convenios colectivos aplicable hemos obtenido las conclusiones para la Auditoría.

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}}{\text{Salario hombres}}$$

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, tanto la Guía del Ministerio de Igualdad como ONU Mujeres indican que el cálculo de la brecha salarial debe realizarse de la manera indicada, es decir, utilizando como divisor el salario de los hombres.

Conclusiones y recomendaciones

Tras la realización del análisis diagnóstico se elaborarán las conclusiones, donde se manifiesta, de forma clara y precisa, si el ámbito salarial ofrece una transparencia retributiva, así como una igualdad real y efectiva, de acuerdo con el marco normativo que resulta de aplicación. Existen cuatro modalidades de opinión: favorable (no modificada) –cuando no existan salvedades– o, en caso contrario (modificada) con salvedades, desfavorable o denegada. Se incluye una salvedad en el informe de auditoría bien porque la persona auditora, en base a la evidencia obtenida, concluya que el registro salarial o la valoración de puestos de trabajo contienen incorrecciones materiales

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

o bien por qué no ha podido obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada en la que basar su opinión.

Opinión limpia o sin salvedades

El informe de auditoría no incluye ninguna salvedad, cuando la persona auditora concluye que el registro salarial o la valoración de puestos de trabajo han sido preparados, en todos los aspectos materiales, de conformidad con el marco aplicable.

Opinión con salvedades

El informe de auditoría incluye una o alguna salvedades: cuando habiendo obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada, el auditor concluye que las incorrecciones identificadas, individualmente o de forma agregada, son materiales, pero no generalizadas; o cuando la persona auditora no pueda obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada en la que basar su opinión, pero concluye que los posibles efectos el ámbito retributivo de las incorrecciones no detectadas, si las hubiera, podrían ser materiales, aunque no generalizados.

Opinión adversa o negativa

El informe de auditoría contiene una opinión desfavorable o adversa cuando, habiendo obtenido evidencia de auditoría suficiente y adecuada, la persona auditora concluye que las incorrecciones identificadas, individualmente o de forma agregada, son materiales y generalizadas en el ámbito retributivo. Se incluyen las salvedades y la persona auditora concluye expresando las conclusiones.

Abstención u opinión denegada

Se da cuando la persona auditora no ha tenido acceso a la información necesaria para una correcta elaboración de la auditoría, siendo la empresa quien ha negado el acceso a dicha información.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Ámbito de aplicación

De acuerdo con el **artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, **las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva** de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI).

Por lo tanto, la presente auditoria formará parte en el Plan de Igualdad de Salud Mental Miranda como parte esencial del mismo.

Vigencia

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

Responsabilidad de la empresa

La empresa tendrá la responsabilidad de facilitar toda la documentación requerida por la persona auditora, así como proporcionar toda la información necesaria para una correcta interpretación de la documentación facilitada. De la misma manera, es responsabilidad de la empresa colaborar en todo momento con la persona auditora con la finalidad de facilitar la elaboración de un informe de auditoría totalmente acorde a las circunstancias de la empresa.

Responsabilidad de los/las auditores/as

La responsabilidad de las personas auditoras es concluir una opinión objetiva y fundamentada acerca del grado de igualdad aplicado en las políticas salariales de la empresa, así como contemplar el grado de cumplimiento de la normativa vigente en la presente materia. Así mismo, será responsabilidad de las personas auditoras el proponer medidas correctoras a las salvedades observadas, en el caso de darse éstas.

De la misma manera, es responsabilidad fundamental de las personas auditoras cumplir el principio de confidencialidad y de protección de datos, limitándose el uso de los mismos a la finalidad exigida y restringiendo el uso de los datos únicamente a la persona auditora o, en su defecto, al equipo auditor.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Valoración de puestos de trabajo

Introducción

El método utilizado para la realización de la Valoración de puestos de trabajo es la Valoración de Puestos de Trabajo por Puntos por Factor. Este método asume que existen unas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos. Además, para cada característica se admite una importancia diferente. El sistema de puntuación define estas características, llamadas factores, y las distintas intensidades, llamadas grados. En la valoración de puestos de trabajo se trata de asignar a cada puesto, en cada factor, el grado que se ajusta a los requisitos de aquél.

Valoración de puestos de trabajo por puntos de factor

A continuación, se detallan los puntos de factor que se tendrán en cuenta para las valoraciones de puestos de trabajo atendiendo a las diferentes categorías y los grados de incidencia para cada sub-factor:

RESPONSABILIDAD

SUBFACTORES:

De supervisión. A1.

Grado 1 → El ocupante solamente es responsable de su propio trabajo. No reporta de nadie ni forma a nadie.

Grado 2 → El ocupante no reporta de ningún otro puesto, pero es encargado de formar a uno.

Grado 3 → El ocupante reporta de un puesto, pero no se encarga de forma a nadie.

Grado 4 → El ocupante reporta de un puesto y es responsable de formar a una persona/departamento.

Grado 5 → El ocupante reporta de varios puestos y es responsable de formar a varias personas/departamentos.

De comunicación. A.2

Grado 1 → El responsable del puesto únicamente se comunica de manera interna.

Grado 2 → El responsable del puesto se comunica interna y externamente.

Grado 3 → El responsable del puesto se comunica interna y externamente y además negocia. (mayor repercusión).

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Sobre materiales. A.3

Grado 1 → Usar elementos de tipo manual, con deterioros normales debido al desgaste por su uso y que son fácilmente sustituible (material de oficina, bolígrafos, lápices…)

Grado 2 → Operar con equipos y maquinaria informática. De su uso pueden resultar deficiencias aparentemente fáciles de observar y subsanar. (ordenadores, móviles…)

Grado 3 → Realizar trabajos con máquinas, equipos o instalaciones de mayor valor. Derivado de su uso, las deficiencias pueden ocasionar un gasto importante. (vehículos)

Grado 4 → Ejecutar trabajos con máquinas o equipos de mayor sofisticación técnica o complejidad de funcionamiento, de cuyo incorrecto manejo se desprenden serios perjuicios económicos. (maquinaria de gran valor monetario).

Responsabilidad en la toma de decisiones. (Según el "a quien reporte", con quien se comunique directamente). A.4

Grado 1 → Puestos de trabajo que no reportan a nadie o a personas de su mismo departamento y nivel jerárquico.

Grado 2 → Puestos de trabajo que reportan a un puesto superior al suyo o a su propio jefe. (sin llegar a ser un director de departamento)

Grado 3 → Puestos de trabajo que reportan a directores de departamento.

Grado 4→Puestos de trabajo que reportan directamente al CEO.

Grado 5→ Máxima responsabilidad en la toma de decisiones (CEO)

CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

SUBFACTORES:

Formación académica. B.1

Grado 1 → Estudios primarios (Educación primaria)

Grado 2 → Estudios secundarios (ESO, FP1, Bachillerato)

Grado 3 → FP superior (FP II).

Grado 4→ Diplomatura/Licenciatura/Titulación universitaria.

Grado 5 → Master/Postgrado/Doctorado.

Experiencia. B.2

Grado 1 → Menos de 6 meses

Grado 2 → Entre 6 meses y 2 años

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Grado 3 → Entre 2 y 5 años.

Grado 4 → Entre 5 y 10 años.

Grado 5 → 10 o más años.

Idiomas.

Grado 1 → No es necesario el uso de ningún idioma extranjero.

Grado 2 → Nivel básico de inglés.

Grado 3 → Nivel medio de inglés. (B1 Y B2)

Grado 4 → Nivel avanzado de inglés. (C1, C2)

Grado 5→ Más de un idioma (inglés y francés)

Formación complementaria de informática. B.4

Grado 1 → No se requiere ninguna formación complementaria en informática para el desempeño del puesto.

Grado 2 → Se requiere una formación complementaria básica de informática (Office o SAP)

Grado 3 →Se requiere una formación complementaria adicional de informática (Office y SAP u otro)

Grado 4 → Se requiere una formación complementaria informática avanzada (más de 2 programas)

Grado 5 → Se requiere una formación complementaria en informática elevada (más de 3 programas)

Otro tipo de formación complementaria.

Grado 1 → No se requiere ningún otro tipo de formación complementaria.

Grado 2 → Se requiere formación complementaria (curso o formación relativa a un área de especialización)

Grado 3 →Se requiere formación complementaria adicional (más de uno)

Grado 4 → Formación complementaria amplia (más de dos)

Grado 5 → Formación complementaria elevada (más de tres)

Habilidades/capacidades sociales. B.5

Grado 1 → No se requiere ninguna habilidad social específica para el desempeño del puesto.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Grado 2 → Se requieren habilidades sociales básicas (educación, protocolo, buen trato…)

Grado 3 →Se requiere capacidad de trabajo en equipo.

Grado 4 → Se requieren capacidades relacionadas con la organización y gestión, innovación…

Grado 5 →Se requieren capacidades de liderazgo y negociación.

Destreza mecánica. B.6

Grado 1 → Para el desempeño del puesto no se requiere ninguna destreza mecánica.

Grado 2 → Manejo de la maquinaria y herramientas básicas de la fábrica.

Grado 3 → Manejo de un tipo de maquinaria que presenta mayor dificultad.

Grado 4 →Manejo de más de un tipo de maquinaria de mayor dificultad.

Grado 5 →Manejo de más de dos tipos de maquinaria especiales.

Aprendizaje del puesto. B.7

Grado 1 → No se requiere ningún periodo temporal para el aprendizaje del puesto o bien, un periodo de hasta 1 mes.

Grado 2 → Trabajos en los que se requiere un aprendizaje de 2-6 meses de duración.

Grado 3 → Trabajos en los que se requiere un aprendizaje de 6-12 meses de duración.

Grado 4 → Trabajos en los que se requiere un aprendizaje de 1-2 años de duración.

Grado 5 → Trabajos en los que se requiere un aprendizaje de más de 2 años.

ESFUERZO

Físico. C.1

Grado 1 → Puestos desempeñados con esfuerzo físico bajo.

Grado 2 → Puestos desempeñados con esfuerzo físico medio.

Grado 3 → Puestos desempeñados con esfuerzo físico elevado.

Mental. C.2

Grado 1 → Esfuerzo mental bajo.

Grado 2 →Esfuerzo mental moderado.

Grado 3 → Esfuerzo mental exigente.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

CONDICIONES DE TRABAJO

SUBFACTORES.

Condiciones ambientales. D.1

Grado 1 → Condiciones ambientales del puesto normales.

Grado 2 →Condiciones ambientales que presentan alguna característica especial.

Riesgo físico.

Grado 1 → Riesgo bajo.

Grado 2 →Riesgo normal.

Grado 3 →Riesgo físico con atención a algún factor especial.

Grado 4 → Riesgo físico alto.

Viajes. D.2

Grado 1 → El ocupante del puesto no realiza ningún viaje como parte del desempeño de su trabajo.

Grado 2 → El ocupante del puesto realiza de manera esporádica algún viaje,

Grado 3 → El ocupante del puesto realiza de manera habitual viajes a consecuencia de la naturaleza de su actividad.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Informe de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva constará de un diagnóstico de la situación retributiva, un informe de resultados y de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Diagnóstico de la situación retributiva

Mediante el sistema por puntos de factor que se ha indicado previamente, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo.

A continuación, se adjuntan las tablas con **las valoraciones de puestos de trabajo por puntos de factor**, siguiendo como base los conceptos anteriormente expuestos:

AGRUPACIÓN	TÍTULO DEL PUESTO	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
6	DIRECTOR/A	243	143	130	61	576 Puntos
	PSICOLOGO/A	190	143	124	56	512 Puntos
	INT LABORAL	193	143	128	47	511 Puntos
	EDUCADOR/A SOCIAL	193	143	128	47	511 Puntos
5	EDUCADOR/A	166	143	134	47	489 Puntos
	TRABAJO SOCIAL	166	143	134	47	489 Puntos
4	MONITOR/A-EDUCADOR/A	160	57	134	41	392 Puntos
	CUIDADOR/A	160	57	134	41	392 Puntos

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

	ASISTENTE PERSONAL	**136**	**29**	**109**	**48**	**321 Puntos**
2	LIMPIEZA	**66**	**0**	**21**	**38**	**124 Puntos**

En base a cada uno de los puestos de trabajo, se pasa a exponer si el mismo se encuentra **masculinizado o feminizado** para detectar las tendencias en cada uno de ellos:

AGRUPACIONES	TÍTULO DEL PUESTO	CATEGORIZACIÓN	% DE MUJERES
6	DIRECTOR/A	Masculinizada	0%
	PSICOLOGO/A	Feminizada	100%
	INT LABORAL	Feminizada	100%
	EDUCADOR/A SOCIAL	Feminizada	100%
5	EDUCADOR/A	Feminizada	100%
	TRABAJO SOCIAL	Feminizada	67%
4	MONITOR/A-EDUCADOR/A	Feminizada	67%
	CUIDADOR/A	Feminizada	100%
	ASISTENTE PERSONAL	Masculinizada	0%
2	LIMPIEZA	Feminizada	100%

En las tablas que se muestran a continuación, se plasman **los puestos de trabajo ordenados por punto de factor según la valoración de la herramienta del Ministerio de Igualdad** y, además, se incluye el **salario** correspondiente para cada uno de los puestos.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

AGRUPACIONES	TÍTULO DEL PUESTO	PUNTUACIÓN	SALARIO BASE MENSUAL	CATEGORÍA CONVENIO Y SALARIO CONVENIO
6	DIRECTOR/A	576	1.752,39 €	GII Titulado N2 1330€
	PSICÓLOGO/A	512	1.640,75 €	GII Titulado N2 1330€
	INT LABORAL	511	1.763,23 €	GII Titulado N2 1330€
	EDUCADOR/A SOCIAL	511	1.645,73 €	GII Titulado N2 1330€
5	TRABAJO SOCIAL	489	1.653,02 €	GII Titulado N2 1330€
	EDUCADOR/A	489	1.514,58 €	GII Titulado N2 1330€
4	MONITOR/A-EDUCADOR/A	392s	1.512,91 €	GIII Técnico superior N1 1225€
	CUIDADOR/A	392	1.221,95 €	GIII Técnico superior N1 1225€
	ASISTENTE PERSONAL	321	990,17 €	GIII técnico 990€

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

2	LIMPIEZA	124	988,02 €	GIII Técnico auxiliar 930€

Se puede observar que la valoración de cada uno de los puestos de trabajo de la asociación coincide con la categoría profesional del convenio colectivo y que existe correlación entre las puntuaciones obtenidas, las categorías y los salarios.

Cabe mencionar como una problemática en cuanto al nombramiento de categorías salariales y nombre de los puestos de trabajo que la asociación depende en gran medida de subvenciones, este tipo de ayudas para su funcionamiento requiere en muchas ocasiones que cambien el nombre de la categoría de las personas trabajadoras: por ejemplo, una de las personas de la categoría de integrador/a laboral es Educadora social de título, y aunque realicen las mismas funciones la empresa ha tenido que contemplar su puesto como educadora social.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Informe de resultados

Como se ha señalado con anterioridad, la empresa depende de subvenciones o ayudas, para acceder a ellas, en ocasiones tienen que modificar el nombre del puesto de los puestos de trabajo.

Por otra parte, la valoración de puestos de trabajo se corresponde a la categoría salarial que les corresponde.

Asimismo, en análisis de los datos proporcionados por Salud Mental Miranda se debe indicar que todas las diferencias observadas en el registro salarial se deben a causas justificadas. Se puede observar una diferencia salarial en el total percibido para la categoría de Titulado/a grado medio que se corresponde a las funciones de dirección del hombre que ocupa la categoría. Igualmente se observan diferencias en el salario base debidas a las diferentes condiciones laborales de las personas trabajadoras, ya que al normalizar el salario estas diferencias desaparecen.

Además, cabe mencionar que las diferencias de los complementos salariales se deben a diferencias en la antigüedad de las personas trabajadoras, por la existencia de complementos de convenios anteriores o debidas al grado de responsabilidad del puesto de trabajo.

La asociación no ha realizado promociones dentro de la entidad. Sin embargo, cabe señalar que la entidad realiza un seguimiento de las competencias de las personas trabajadoras, de cara a poder incluirlas en procesos de promoción de manera eficaz.

Conclusiones

Opinión con salvedades

Según lo anteriormente señalado se concluye que:

- La entidad no tiene brechas salariales injustificables para ninguna de las categorías.
- Los salarios, en la mayor parte de los casos, se encuentran por encima de convenio.
- No se han realizado promociones.
- La entidad realiza un seguimiento de las competencias de las personas trabajadoras para posibles promociones.
- Al trabajar con subvenciones en ocasiones se requiere el cambio del nombre de los puestos de trabajo.

Bajo estos criterios la auditoria es favorable con propuestas de corrección.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

En base a lo anteriormente mencionado, a continuación, se disponen las áreas, comentarios, medidas de corrección, plazos y personas responsables encargadas de llevar a cabo las correcciones que se concretan en la tabla:

ÁREA	PRIORIDAD	OBJETIVOS	MEDIDAS DE CORRECCIÓN/MEJORA	CRONOGRAMA	RESPONSABILIDAD	INDICADORES
Valoración puestos de trabajo	MEDIA	Realizar una revisión de los puestos de trabajo actualizada.	Revisión de la Valoración de Puestos de trabajo	Durante el primer año de vigencia del Plan.	DIRECCIÓN	Documentos de valoración de los puestos de trabajo.
Auditoria salarial	MEDIA	Mantener un control y supervisión del nivel de igualdad salarial de la empresa y vigilar que las diferentes medidas funcionen.	Realizar una auditoria bienal.	Durante toda la vigencia del Plan, de manera bienal.	DIRECCIÓN	Documento de auditoría.
Promoción	MEDIA	Establecer criterios claros para la promoción dentro de la empresa sin sesgos de género.	Se propone la elaboración de una guía de promoción basada en criterios objetivos, y al alcance de todas las personas trabajadoras.	Durante los 2 primeros años del Plan.	DIRECCIÓN	Documento guía de promoción. Registro de promociones desagregadas por sexo.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

11. OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES Y CALENDARIZACIÓN

Responsable de igualdad

Objetivos Específicos:

- Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Comisión negociadora	Alta	Durante los 3 primeros meses de aprobación del plan	– Persona designada	Humanos: persona responsable Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Acceso al empleo y selección de personal

Objetivos Específicos:

- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Aplicar un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante el primer año de aplicación del plan	– Documento específico del procedimiento.	Humanos: dirección Materiales: informáticos Económicos: no	100%
Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas,), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Entre los 18 y 48 meses de aprobación del plan	– Documentos revisados	Humanos: comisión de seguimiento Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Como medida de acción positiva, se dará prioridad en el acceso al empleo al sexo menos representado en el puesto que queramos cubrir, para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres. Siempre cumplan los requisitos de idoneidad.	Dirección Personal encargado de la selección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de contrataciones realizadas / Número de personas contratadas en situación de violencia de género	Humanos: comisión de seguimiento Materiales: no Económicos: no	100%
Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer.	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Dirección Personal encargado de la selección	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Número de procesos de selección: – Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas / – Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas / Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas / Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas	Humanos: dirección Materiales: informáticos Económicos: no	100%
Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.	Humanos: direccción Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

de los tablones de anuncios. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionado, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.						

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Promoción

Objetivos Específicos:

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.
- Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Comunicado que se envía, y/o distribuye a la plantilla	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Elaboración de una guía para la promoción de las personas trabajadoras bajo criterios objetivos y no discriminatorios.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante el primer año de vigencia del plan	– Guía de promoción	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Nº de promociones realizadas. – Comunicado que se envía, y/o distribuye a la plantilla	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.	Dirección	Alta	Anualmente	– Documento de seguimiento. – Promociones realizadas.	Humanos: dirección Materiales: informáticos Económicos: no	100%
Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad tendrá preferencia, en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales, el sexo que esté menos representado.	Dirección Personal encargado de la selección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de promociones realizadas desagregada por sexo	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Facilitar y reforzar desde dirección de la asociación que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.	Dirección Personal encargado de la selección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular.	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Formación (para la igualdad y para la promoción)

Objetivos Específicos:

- Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Impartir acciones de formación y sensibilización específicas con un número de horas suficiente en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.	Dirección Comisión de seguimiento Personal externo	Alta	Durante el primer año de vigencia del plan	– Número de personas formadas por departamento, categoría y puesto de trabajo. – Contenidos de la formación.	Humanos: personal externo Materiales: no Económicos: los que sean necesarios	100%
Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.	Dirección Comisión de seguimiento Personal externo	Alta	Durante los primeros 6 meses de vigencia del plan	– Número de personas formadas / Número de personas que componen la Comisión	Humanos: personal externo Materiales: no Económicos: los que sean necesarios	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, así como sobre acoso sexual y violencia de género dirigida a toda la plantilla, de manera piramidal.	Dirección Comisión de seguimiento Personal externo	Alta	Durante el primer año de vigencia del plan	– Número de personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría/puesto	Humanos: personal externo Materiales: no Económicos: los que sean necesarios	100%
Los cursos impartidos por la asociación serán dentro de la jornada laboral. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Número personas formadas / Número de personas de la plantilla.	Humanos: personal externo Materiales: no Económicos: los que sean necesarios	100%
Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración. Si durante la suspensión el empleado/a no ha podido asistir o continuar la acción formativa, se retomará en la siguiente convocatoria de manera prioritaria.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Número de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ Número de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Informe sobre materiales revisados	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Salud laboral

Objetivos Específicos:

- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.	Dirección Personal externo	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Evaluación de riesgos por puesto entregada – Documento de la revisión	Humanos: comisión de seguimiento/ personal externo Materiales: no Económicos: no	100%
Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.	Dirección Personal externo	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia – Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia – Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Humanos: comisión de seguimiento/ personal externo Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas…), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.	Dirección Personal externo	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Medios de comunicación interna	Humanos: RRHH/ dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante el primer año de vigencia del plan	– Medios de comunicación interna	Humanos: RRHH/ dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo

Objetivos Específicos:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Difundir y actualizar puntualmente, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL 6/2019	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Número de informaciones y comunicados realizados.	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento Materiales: medios de difusión Económicos: no	100%
Garantizar los derechos de conciliación-corresponsabilidad para las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.	Dirección	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Información incluida en los medios de comunicación.	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento Materiales: medios de difusión Económicos: no	100%
Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales. Informar al personal masculino de sus derechos de solicitar los mismos para no identificar conciliación con feminidad.				Incentivando el uso por el personal masculino también	Materiales: medios de difusión Económicos: no	
Se concederá la lactancia acumulada según prevé la legislación siendo de 15 días hábiles aproximados y difundiendo que el mismo puede ser solicitado por el padre. Se respetarán los acuerdos más favorables.	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Se adaptará la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada.	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres.	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Se valorará con la empresa dicha adaptación y se negociará para llegar a un acuerdo con el trabajador/a y según lo que la legislación prevé al respecto.	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Violencia de Género

Objetivos Específicos:

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad. Siendo la reducción, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio del centro de trabajo, adaptación de su puesto, suspensión con reserva de su puesto de trabajo y a la extinción del mismo.	Dirección Comisión de seguimiento	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.) – Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento Materiales: medidas de difusión Económicos: no	100%
En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.	Dirección Comisión de seguimiento	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de contrataciones realizadas – Número de personas contratadas en situación de violencia de género.	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de solicitudes emitidas. – Número de suspensiones realizadas.	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Formar a una persona encargadas de la selección para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Dirección Personas encargadas de la selección Personal externo	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida. – Número de mujeres que han consultado sobre la medida	Humanos: dirección/ personal externo Materiales: no Económicos: el necesario para posibles contrataciones de personal externo	100%
Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa. Art.21 inc. 4 LO 10/2022	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de mujeres a las que se ha aplicado la medida – Número de mujeres que han consultado sobre la medida.	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%
Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de mujeres a las que se ha aplicado la medida – Número de mujeres que han consultado sobre la medida.	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.	Dirección Comisión de seguimiento	Alta	Anualmente	– Campaña realizada	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento Materiales: informáticos, de difusión, otros. Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Cultura de empresa, comunicación y sensibilización

Objetivos Específicos:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y partes interesadas.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y partes interesadas.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. – Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista Número de canales revisados/ Número total de canales.	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento Materiales: informáticos Económicos: no	100%
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Número de personas por sexo formadas/ Número de personas implicadas = tiende a 1	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento Materiales: informáticos Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad.						
Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Chequeo a comunicados, mensajes, etc. – Número canales revisados/Número total canales	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento Materiales: informáticos y de difusión Económicos: no	100%
Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante toda la vigencia del plan	– Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas – Número de logotipos utilizados y Número de campañas	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento Materiales: informáticos y de difusión Económicos: no	100%
Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en el tablón de anuncios. Y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Dirección Comisión de seguimiento	Alta	Durante los primeros 6 meses del plan	– Número de ejemplares editados y difundidos.	Humanos: dirección/ comisión de seguimiento Materiales: informáticos y de difusión Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos Específicos:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Dirección Comisión de seguimiento	Media	Durante los 2 primeros años de vigencia del plan	– Documento del código de conducta. – Edición manual de buenas prácticas contra el acoso en Intranet.	Humanos: dirección / comisión de seguimiento Materiales: informáticos Económicos: no	100%
Consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Dirección Comisión de seguimiento	Alta	Durante los 3 primeros meses del plan	– Documento del protocolo. – Realización del protocolo	Humanos: dirección / comisión de seguimiento Materiales: informáticos Económicos: no	100%
Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Dirección Comisión de seguimiento	Alta	Inmediatamente después de realizar el protocolo	– Medios por los que se ha difundido.	Humanos: dirección / comisión de seguimiento Materiales: informáticos y de difusión Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Dirección Comisión de seguimiento Personal externo	Alta	Durante los 3 primeros meses del plan	– Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	Humanos: dirección / comisión de seguimiento/ personal externo Materiales: no Económicos: lo necesario para la posible contratación de personal externo experto	100%
Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Dirección Comisión de seguimiento Personal externo	Alta	Durante los 3 primeros meses del plan	– Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	Humanos: dirección / comisión de seguimiento/ personal externo Materiales: no Económicos: lo necesario para la posible contratación de personal externo experto	100%
Dirección presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso	Dirección Comisión de seguimiento	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Número de denuncias comunicadas – Número de denuncias registradas – Número de denuncias archivadas – Resultados de las denuncias	Humanos: dirección Materiales: no Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Retribuciones

Objetivos Específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Realizar registro retributivo cumpliendo con lo establecido en la normativa vigente, en el que se analicen las retribuciones, salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desglosadas por sexo, con los valores medios y mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos, conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y RD.902/2020.	Dirección Comisión de seguimiento Personal externo	Alta	Anualmente	– Informe de análisis de la estructura salarial.	Humanos: dirección / personal externo Materiales: informáticos Económicos: no	100%
Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento.	Dirección Comisión de seguimiento Personal externo	Alta	Anualmente	– Informe de análisis de la estructura salarial.	Humanos: dirección / personal externo Materiales: informáticos Económicos: no	100%
Actualizar la auditaría salarial, con valoración de puestos de igual valor cuando la misma sea	Dirección	Alta	Bienalmente	– Informe de análisis de la estructura salarial.	Humanos: dirección / personal externo Materiales: informáticos	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

actualizada por el Ministerio de Igualdad, e incorporar al diagnóstico.	Comisión de seguimiento Personal externo				Económicos: no	
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres, así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.	Dirección Comisión de seguimiento	Alta	Anualmente	– Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.	Humanos: dirección / personal externo Materiales: informáticos Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Desconexión digital

Objetivos Específicos:

- Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	RECURSOS	% CONSECUCIÓN PREVISIBLE
Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.	Dirección Comisión de seguimiento	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Existencia de Política de Desconexión digital (si/no). – Publicidad y alcance de la Política de desconexión digital (si/no)	Humanos: dirección / comisión de seguimiento Materiales: informáticos Económicos: no	100%
La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Inicio de procedimientos disciplinarios por estos motivos (si/no)	Humanos: dirección / comisión de seguimiento Materiales: informáticos Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Análisis de las llamadas puntuales que realiza la empresa a las personas trabajadoras y reflejarlo en un documento estableciendo el motivo por el que se han realizado	Dirección	Alta	Durante toda la vigencia del plan	– Documento de análisis	Humanos: dirección / comisión de seguimiento Materiales: informáticos Económicos: no	100%
Realización de una encuesta con carácter anual donde se analice el grado de acuerdo con el cumplimiento de las medidas de desconexión digital.	Dirección	Alta	Anualmente	– Encuesta distribuida – Número de personas que responden la encuesta. – Informe de resultados de la encuesta	Humanos: dirección / comisión de seguimiento Materiales: informáticos Económicos: no	100%

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Comisión de seguimiento del plan de igualdad

Por una parte, la representación de la empresa

- Sergio Bujo García, como director - Coordinador Técnico

y por otra, la representación de la parte social

- Ester Barahona Urruchi, Educadora Social e Intermediadora Laboral.

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final. No hay que olvidarse que el presente Plan de Igualdad está basado en unos objetivos a cumplir mediante acciones concretas, por lo que resulta imprescindible analizar la pertinencia de los objetivos y la consecución de los mismos, su eficacia y su eficiencia, así como las repercusiones de las acciones realizadas.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad y como también, la consecución de objetivos y el impacto en la plantilla, se aplicará una técnica metodológica mixta que aplique criterios cuantitativos y cualitativos. Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios cuantitativos nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiadas, etc.

Los criterios cualitativos nos permitirán conocer el impacto de las acciones tomadas respecto al personal colegiado y la plantilla de la entidad.

También consideramos importante llevar a cabo una metodología basada en tres aspectos relevantes: proceso, resultados e impacto. Estas tres áreas nos permitirán identificar cualquier deficiencia que se haya podido apreciar en el Plan de Igualdad para, más tarde, evaluarlo y proponer mejoras al respecto.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

1) Evaluación de proceso ¿Cómo se ha llevado a cabo?

En este aspecto, se identificarán los niveles de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultad encontrada. Para ello analizaremos:

a. Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas (Cuantitativo).

Se especificarán todas las acciones, de tal manera, que puedan plasmarse en un documento donde aparezca si se ha realizado, está en proceso o no se ha realizado.

- Se considera que una acción **SE HA REALIZADO** cuando se han ejecutado actividades concordantes a lo largo del periodo establecido.
- Se considera que una acción **SE HA REALIZADO PARCIALMENTE** cuando se dan alguno de los siguientes supuestos:
    - Aunque se haya realizado alguna de las acciones establecidas y no se hayan completado en su totalidad.
    - Cuando se hayan dado circunstancias externas a la organización que hayan imposibilitado la realización de la acción establecida.
    - Si, por motivos de adaptación a los objetivos del Plan, se ha sustituido la acción establecida por otra más pertinente pero no se haya terminado de ejecutar dicha acción.
    - Cuando se haya realizado la acción, pero no se ha realizado durante el tiempo de duración que establecido en el Plan.
- Se considera que UNA ACCIÓN **NO SE HA REALIZADO** cuando no se ha llevado a cabo ninguna actividad concordante durante el periodo de inicio del Plan hasta el momento de la evaluación.

a) Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones.

b) Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, en los casos en los que se pudieran dar.

Para conocer estos datos, se proporcionará un documento a rellenar por cada una de las actuaciones. Dicho documento contendrá la siguiente información:

- Denominación de la actuación.
- Fecha de realización.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

- Nivel de ejecución.
- Responsable de la ejecución.
- Proceso de ejecución.
- Grado de dificultad encontrado.

2) Evaluación de resultados ¿Qué se ha hecho?

Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. Para ello se analizará:

a) Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.

b) Nivel de corrección de las desigualdades.

c) Grado de consecución de los resultados esperados.

3) Evaluación de impacto ¿Qué se ha conseguido?

Identifica el grado de consecución de los objetivos generales de todas las áreas del Plan. Para ello se analizará:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.
- Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.
- Cambios en la cultura y de actitudes.
- Reducción de desequilibrios en la plantilla.

4) Evaluación Global del Plan de Igualdad

Una vez finalizada la evaluación del Plan de Igualdad, se hará imprescindible realizar un informe que refleje todas las conclusiones extraídas de dicha evaluación, con la finalidad de corregir, en caso de ser necesario, ciertas medidas o actuaciones que pudieran darse en el Plan de Igualdad original ya que, como mencionamos, un Plan de Igualdad es un documento vivo sometido a las exigencias de las circunstancias de cada momento. Este informe permitirá identificar las áreas de mejora para adaptar el Plan de Igualdad a las mencionadas exigencias.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Debido a que el Plan de igualdad es un documento flexible que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado por decisión de la Comisión en caso de:

- ✓ Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- ✓ No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- ✓ Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

Eficacia

Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.

Cobertura

Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene necesidad de ésta.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado

Participación

Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todas las partes de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

A. **Evaluación de medidas**: Constituye el nivel más concreto de evaluación. Será impulsado por la Comisión con carácter anual.

B. **Evaluación integral del Plan**: El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. El impulso de éste corresponde a la Comisión de Igualdad, la cual gestionará el Informe Final en el que se analizarán y elaborarán las propuestas a incluir en el próximo Plan. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión a través de los siguientes medios: en caso de personal laboral de la empresa, se realizará a través de comunicación directa a la RLT –representación legal de las personas trabajadoras- y, en caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la empresa de la Comisión. En estos casos será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a siete días naturales.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio de empresa.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

Firmado por MARTIN NEVADO, JULIO CESAR (FIRMA) el día 17/12/2024 con un certificado