

PLAN DE IGUALDAD

2024-2028



1.1 Características del Plan de Igualdad

El I Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles, de conformidad con lo establecido en el Plan.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1.2 Marco Legal

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que tiene este informe atiende a los criterios definidos en el actual desarrollo reglamentario. Estos criterios se concretan en:

En el marco internacional:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, donde se proclaman la igualdad y se prohíbe la discriminación laboral (Artículos 7 y 23).
- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio sobre igualdad de remuneración (N.º 100), y el Convenio sobre la discriminación laboral por razón de sexo (N.º 111).
- Los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.
- Los artículos 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La legislación comunitaria europea:

- La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015).
- La Carta Europea de la Mujer (2010).
- El Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011-2020).

Las normativas nacionales:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad de oportunidades y conciliación efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se articula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad y su previo diagnóstico, indicando el contenido de un mínimo de materias concretas, así como la creación de una comisión negociadora. De la misma forma, se modifica el contenido de los planes de igualdad.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A través de este decreto se establece la realización de auditorías salariales, de manera obligatoria para aquellas empresas que cuenten con un Plan de Igualdad, con la finalidad de analizar la brecha salarial y emprender así acciones para que ésta disminuya. Esta auditoría requiere de un diagnóstico y del establecimiento de un plan de actuación para su corrección.

La legislación autonómica de la Comunidad de Madrid: Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

1.3 Estructura

El I Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ, se estructura así:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.

II. Las medidas se han elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

1.4 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación general en para toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito del Plan es autonómico, ya que la ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ cuenta con un centro de trabajo en Madrid en Calle de los andaluces 22 posterior

Vigencia del Plan

Este plan tendrá un plazo de vigencia de cuatro años para poder facilitar el alcanzar los objetivos establecidos en las acciones planificadas y ejecutadas. Al igual que la Auditoria retributiva que incluye, la cual, tendrá la misma vigencia que el Plan.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de la ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

Este plan se inicia a fecha veinte de diciembre 2023.

1.5 Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de la **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** y las partes que aprobarán y firmarán él mismo está compuesta por las siguientes personas:

De una parte, como representación de la **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ**:

1. Carolina Parrera Fernández. Coordinadora de Proyectos.

De otra parte, la parte social como representante las personas trabajadoras:

2. Rebeca Endsjo Martín. Persona designada y legitimada por las personas trabajadoras.

2.1 Características de la empresa

La **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** es una organización gitana sin ánimo de lucro que defiende sus derechos y promueve la cultura gitana. A través de actividades que se llevan a cabo, se reconoce su valor universal. La asociación se rige por estatutos aprobados en Asamblea General, estableciendo órganos de gobierno y representación. Constituida en Madrid, desde 1992, se implementan proyectos para favorecer a las personas más desfavorecidas y promover la igualdad de oportunidades. Está enfocada en ayudar a colectivos vulnerables.

Misión: Entidad sin ánimo de lucro que ayuda a personas en exclusión social o en riesgo, especialmente la comunidad gitana, promoviendo su integración y apoyando su identidad cultural entendiendo esta experiencia a otros grupos con necesidades similares.

Visión: Mejorar el bienestar social de las familias gitanas, ofreciendo programas de desarrollo personal y social, y facilitando la inserción laboral a través de colaboraciones y gestión de recursos económicos con protocolos resolutivos.

Valores: Se busca ser un referente en el ámbito socioeducativo para lograr una transformación social, especialmente en la comunidad gitana. Se promueve la integridad, transparencia y profesionalidad con la convicción de que no hay límites si se trabaja en equipo.

La **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** ha constituido sus programas de atención a las personas sin recursos teniendo en cuenta dos premisas fundamentales:

- Los valores humanitarios.
- La profesionalidad y el rigor.

Cuenta con un colectivo formado por profesionales de la psicología, trabajo social, educación social, integración social y monitores, que desde una línea de intervención interdisciplinar y de metodología científica basada en la evidencia luchan día a día por atender a los cientos de usuarios y usuarias que pasan por nuestros servicios. Se trabaja, pues, desde un enfoque comunitario con el fin de que las personas usuarias sean partícipes de la red normalizada que la sociedad le ofrece.

2.2 Ficha de la empresa

DATOS DE LA ENTIDAD	
RAZON SOCIAL:	ASOCIACION SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ
NIF:	G80366909
DOMICILIO:	Calle Andaluces 22, posterior
FORMA JURIDICA:	ASOCIACIÓN
AÑO CONSTITUCIÓN:	1992
RESPONSABLE ENTIDAD	
NOMBRE:	ADOLFO GARCIA GARCÍA
CARGO:	PRESIDENTE
TELEFONO:	913802721
EMAIL:	Adolfogg2003@gmail.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
NOMBRE:	CAROLINA PARRERA FERNANDEZ
CARGO:	COORDINADORA DE PROYECTOS
TELEFONO:	913802721/609013175
EMAIL:	coordinación@casadepaz.es
ACTIVIDAD	
CONVENIO COLECTIVO:	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2022-2024
CNAE:	9499
DESCRIPCION ACTIVIDAD:	ATENCIÓN SOCIAL A COLECTIVOS VULNERABLES
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA:	COMUNIDAD DE MADRID
DIMENSIÓN	
PERSONAS TRABAJADORAS:	15
MUJERES	9
HOMBRES	6
ORGANIZACIÓN DE LA GESTION DE PERSONAS	
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL:	SI
REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL	SI

*Se computarán como personas trabajadoras aquellas que hayan estado contratadas a lo largo de los últimos 6 meses incluyendo las que hayan estado de alta como trabajadoras temporales durante al menos 100 días.**Se computarán como puestos de trabajo aquellos que impliquen tareas, funciones y responsabilidades diferentes.

***Se computará como centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

2.3 Compromiso de la empresa con la igualdad

ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

La dirección de la **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** igualmente se compromete a llevar a cabo con total transparencia y veracidad el diagnóstico del Plan de Igualdad, como principio fundamental de su cultura; dando un valor clave en la política de gestión de personas a la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y el fomento de la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral.

3.1 Características del diagnóstico

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombre (LOIEMH) en el artículo 46,2 indica la necesidad de realizar un diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad, que esté negociado entre la representación de la empresa y la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Para realizar el diagnóstico, la empresa se ha ajustado a lo indicado en la normativa relativa a Igualdad, es decir, se necesitan datos cuantitativos y cualitativos referidos a las materias contempladas en el art 46.2 de la LOIEMH; art 7RD901/2020, por lo que se solicita información desagregada por sexo para poder analizar e identificar posibles sesgos de género, desigualdades o discriminaciones

El informe incluirá información y valoración realizada de cada área o materia, con perspectiva de género, identificando situaciones de discriminación, directa o indirecta o desigualdad que puedan darse en la empresa.

Áreas o materias que se analizarán:

1. Características generales y cultura organizativa.
2. Selección y contratación.
3. Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina.
4. Formación.
5. Promoción profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Corresponsabilidad y Conciliación.
8. Retribuciones y Auditoria Salarial.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
11. Violencia de género.

3.1 Metodología

La metodología para realizar el diagnóstico se ha realizado analizando datos cuantitativos y cualitativos de las distintas materias que contempla el art 46. De la LOIEMH. Utilizando la **guía y herramientas para la igualdad** que pone a disposición de las empresas el Instituto de las mujeres.

Se analizarán dos tipos de indicadores para realizar un análisis más completo y exhaustivo. previamente.

Indicadores cuantitativos

Para examinar y analizar los datos numérica y estadísticamente, se recoge información sobre la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y los hombres desagregando todos los datos por sexo, es decir, se realiza cálculo de ratios en relación con la representatividad de género en los procesos descritos previamente.

Indicadores cualitativos

Realizando muestreo para obtener de la plantilla de la ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ información sobre las experiencias, opiniones y percepción, analizando la cultura empresarial sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos descritos previamente.

Para realizar el diagnóstico se ha utilizado la siguiente información:

- Documentos e informes sobre procesos y políticas llevadas a cabo con respecto a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.
- Se han realizado entrevistas a la Dirección y RRHH y encuestas online a trabajadoras y trabajadores de todos los centros y a la RLT con el fin de obtener un aporte de visión global sobre algunos aspectos que analizaremos.
- Base de datos con información laboral de la plantilla.
- Convenio colectivo de aplicación.

3.2 Periodo de referencia de los datos utilizados y fechas de realización

Recogida de datos cuantitativos, incluidos los del Registro Salarial y la Auditoria Retributiva:

Desde junio a septiembre sobre el ejercicio 2022.

Recogida de datos cualitativos: Cuestionarios plantilla y RLT: junio y julio de 2023.

Así pues, la fecha de inicio del estudio diagnóstico fue junio de 2023 y finalizó la recogida de datos de información en septiembre de 2023.

3.3 Objetivos generales y específicos

El objetivo principal del I Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción y en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros. Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.
- Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la entidad.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Los objetivos específicos de cada una de las áreas o materias de actuación, son los siguientes:

CULTURA ORGANIZATIVA

- Integrar la perspectiva de género en los procesos y gestión de RRHH y cultura organizativa.

- Designar en la empresa un responsable de igualdad.
- Sensibilización sobre perspectiva de género para toda la plantilla.
- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Elaborar e implementar un protocolo de selección y contratación.
- Dar formación específica sobre igual de oportunidades y no discriminación de género a todas las personas que participan en el proceso de selección y contratación.
- Redactar e ilustrar la convocatoria de empleo siguiendo los criterios de igualdad de género y haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.
- Revisar y ajustar los perfiles de los puestos de trabajo en base a perspectiva de género.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Identificar los puestos de trabajo de la organización con una denominación neutra.
- Elaborar información estadística con datos desagregados por sexo que permita obtener una visión real de los desequilibrios que puede haber en la plantilla por razón de género.
- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén sub representados/as.
- Revisar y ajustar los perfiles profesionales detectando, si hubiera, los casos de segregación horizontal y vertical que puedan darse en base a perspectiva de género.

FORMACIÓN

- Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.
- Registrar la formación académica de los trabajadores y las trabajadoras para facilitar el desarrollo profesional en la entidad.
- Diseñar y dar difusión a las acciones formativas en materia de igualdad dentro del Plan de Formación.
- Detectar las necesidades de formación para las trabajadoras y los trabajadores.

PROMOCIÓN.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla ya existente en la empresa.
- Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos, eliminando la segregación horizontal y vertical.
- Crear un registro estadístico de las vacantes publicadas de los diferentes centros de trabajo, para poder realizar coordinación y seguimiento de las mismas con los indicadores requeridos por la normativa de igualdad.

CONDICIONES DE TRABAJO

- Mantener una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.
- Diseñar e implementar una encuesta para la plantilla de clima laboral.
- Diseñar e implementar una encuesta para la plantilla que permita conocer los motivos que han causado las bajas voluntarias.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

- Garantizar el conocimiento y el uso corresponsable de las medidas de conciliación existentes.
 - Garantizar el seguimiento de las medidas de conciliación a las que se acogen las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.
 - Generar si la comisión considera necesario nuevas medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Garantizar a los trabajadores y las trabajadoras la información y formación sobre corresponsabilidad y medidas de conciliación

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen las premisas que puedan obstaculizar la carrera de las mujeres, consiguiendo que la valoración de los puestos de trabajo esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Revisar y ajustar los perfiles de los puestos de trabajo en base a perspectiva de género.
- Definir e implantar una política de retribución y ascensos diferenciada por categorías profesionales.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- Promover la difusión del Protocolo Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo a la plantilla.
- Formar a las trabajadoras y los trabajadores en Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.
- Comprobar por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora. plantilla.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Actualizar los documentos, publicaciones y protocolos de la empresa teniendo en cuenta la perspectiva de género y el lenguaje incluyente y no sexista.
- Incluir formación a todas las trabajadoras y los trabajadores para que aprendan sobre perspectiva de género y el uso correcto el lenguaje incluyente y no sexista.
- Mantener a las trabajadoras y los trabajadores informados de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
- Crear un espacio de Igualdad en la web.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Elaborar un protocolo de atención, asesoramiento y protección a las víctimas de Violencia de Género.
- Concienciar a todas las trabajadoras y todos los trabajadores sobre la Violencia de Género y articular mecanismos de prevención.
- Conmemorar el día 25 de noviembre, día internacional contra la Violencia de Género.

COLECTIVO LGTBI+

- Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la entidad.
- Formar a las trabajadoras y trabajadores en prevención, detección y actuación en aquellas situaciones que conlleven cualquier discriminación por razón de orientación, identidad o expresión de género.

4.1 Cultura organizativa

En **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** las actuaciones de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres están unidas a sus propios valores. Los factores que componen la cultura organizativa empresarial son conceptos que se materializan, que en la empresa se transforman en actitudes y en formas de actuar, parámetros fundamentales para analizar en relación con la política empresarial y encontrar las vías para transmitir los valores asociados a la igualdad.

La plantilla de **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** está compuesta por quince personas, de las que un sesenta por ciento son mujeres y un cuarenta por ciento son hombres. En este resultado se puede observar que es una empresa equilibrada en lo que se refiere a trabajadores y trabajadoras porque sus porcentajes no sobrepasan los que están establecidos en la legislación vigente, que refiere que la diferencia no debe ser superior al sesenta por ciento ni ser inferior al cuarenta por ciento.

La edad media de la plantilla de la entidad es de treinta y ocho años, siendo la edad media de los hombres treinta y seis años y la edad media de las mujeres cuarenta años. Se trata de una plantilla básicamente joven y claramente equilibrada. Teniendo en cuenta que la edad media de las personas trabajadoras en España es de cuarenta y tres años en este caso en concreto, tanto los hombres como las mujeres están por debajo de esa media.

En la entidad, la mayor rotación de la plantilla se produce en la franja de cero a un año de antigüedad, que corresponde a un setenta y dos por ciento de la plantilla, es decir, un cuarenta y siete por ciento son mujeres y un veinticinco por ciento son hombres. Si observamos el número de personas con una antigüedad entre uno y tres años, se puede englobar al catorce por ciento de la plantilla, que corresponde a un siete por ciento de mujeres y a un siete por ciento de hombres. Entre tres y cinco años, de nuevo vemos que hay un catorce por ciento de la plantilla, que corresponde a un siete por ciento de mujeres y a un siete por ciento de hombres.

Como conclusión, podemos extraer que se trata de una plantilla con alta rotación ya que un setenta y dos por ciento, es decir, la mayoría, tiene una antigüedad menor de un año.

ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ es consciente de que socialmente la desigualdad entre mujeres y hombres se encuentra en la base del sistema y que aún hay mucho camino que recorrer. Consecuentes con esa situación social, a día de hoy, aboga por la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, al que, además, considera indispensable para el desarrollo pleno y completo de la entidad. A fin de lograr este objetivo, es consciente de la necesidad de que las mujeres estén en todos los foros en los que se tomen decisiones dentro de las organizaciones y que se produzcan cambios internos dentro del conjunto empresarial de nuestro país que permitan lograr ese propósito.

4.2 Selección y contratación

En ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ, la política de igualdad en selección y contratación está presente en todos los procesos a través de los cuales se realiza el acceso, selección y contratación de personal en la entidad. Esta política se tiene que orientar de tal forma que prevenga que el sexo o la situación personal de cualquier postulante, no sea un condicionante o limitante del candidato o candidata. Además de la neutralidad del proceso y procedimiento en su diseño e implantación, hay que buscar las medidas de mejora donde poder optimizar con el propio plan de igualdad el área de selección y contratación, ya que se trata de un área muy relevante al ser el primer punto de acceso del profesional a la entidad.

El análisis se ha realizado de una forma minuciosa con el número de contrataciones de hombres y mujeres, desglosado por tipos de contratos, grupos profesionales o departamentos, en función del género de los trabajadores y las trabajadoras y los motivos de la finalización de las relaciones laborales.

El análisis se ha realizado de una forma minuciosa con el número de contrataciones de hombres y mujeres, desglosado por tipos de contratos, grupos profesionales o departamentos, en función del género de los trabajadores y las trabajadoras y los motivos de la finalización de las relaciones laborales.

El sistema de reclutamiento de candidaturas que utiliza la empresa es mediante la publicación de ofertas de trabajo en los principales portales digitales de empleo y en páginas especializadas del sector, así como publicaciones internas de las vacantes disponibles. La empresa no cuenta con un procedimiento previamente definido para realizar el proceso, por lo que se selecciona el personal en función de los requisitos del puesto a cubrir, valorando el perfil adecuado a las características específicas requeridas. En los procesos de selección que se realizan, se valora tanto la formación técnica como la experiencia en el puesto.

Los factores que determinan que se inicie un proceso de selección y contratación son:

Plazas vacantes, necesidades organizativas, sustituciones y nuevos puestos generados por adjudicación de proyectos.

Además de la formación técnica requerida, lo que busca la entidad en los/as candidatos/as es:

- Alta vocación social.
- Capacidad organizativa.
- Que se identifiquen con los valores de la entidad.
- Motivación para desarrollar los proyectos de la entidad.

ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ, ha contratado para el periodo 2022 a once personas, el sesenta y cuatro por ciento corresponde a nueve mujeres y el treinta y seis por ciento corresponde a 6 hombres.

Si analizamos por franjas de edades, llegamos a la conclusión de que la mayor contratación de mujeres se da en la franja de edad de treinta a cuarenta y cinco años, que corresponde a un ochenta por ciento de mujeres, frente a un veinte por ciento de hombres y, que el mayor equilibrio en las contrataciones de hombres y mujeres, se da en la franja de edad cuarenta y cinco a cincuenta y cinco años.

Prevalecen las contrataciones de mujeres sobre las de hombres en casi todos los tipos de contrato y jornada, con excepción de indefinido a jornada completa, que hay mas hombres. También la contratación es mayor a jornada parcial, un sesenta y cuatro por ciento, que a jornada completa, que son un treinta y seis por ciento de la plantilla.

En la entidad **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ**, el noventa y uno por ciento de las personas contratadas en 2022, que corresponde a 10, tienen horario continuo y el porcentaje de mujeres que los realizan es de un sesenta y cuatro por ciento, es decir, un total de siete, mientras un treinta y seis por ciento corresponde a tres hombres. Sólo un hombre en la entidad está contratado con turnos.

Respecto a las contrataciones por grupos profesionales, tal y como muestran las tablas, podemos observar que en el grupo en el que se ha realizado el mayor número de contrataciones es en el área funcional uno y como conclusión podemos extraer que se ha contratado a más mujeres en el grupo profesional uno y más hombres en el dos.

En las contrataciones de plantilla con o sin personas a su cargo, el análisis revela que un setenta y tres por ciento del personal contratado en el periodo de referencia no tiene hijos/as. De las 8 personas contratadas siete son mujeres y cinco de ellas no tienen hijos/as mientras que, el hombre contratado no tiene hijos/as. Son datos que llaman la atención, teniendo en cuenta que la edad media de la plantilla es de treinta y ocho años y que la paternidad /maternidad en España, según el INE, es treinta y un años.

En el último año en la entidad, ha habido tres ceses definitivos por finalización de contrato de los que el treinta y tres por ciento, es decir 1, corresponde a un hombre y el sesenta y seis por ciento, es decir dos, corresponde a mujeres.

En la distribución de la contratación de personas por género y por el tipo de actividad que se desarrolla en la entidad, podemos constatar que se trata de una empresa relativamente equilibrada. En términos de contratación, se puede confirmar que no hay medidas de acción positiva específicas que favorezcan la contratación del género que está menos representado.

ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ pretende conseguir una plantilla con una representación equilibrada de hombres y mujeres basada en el talento de las personas. Para ello, realizará de forma objetiva, la selección y contratación del personal, basándose en las competencias profesionales evitando cualquier tipo de connotación de género.

4.3 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Actualmente **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** cuenta con una plantilla de quince personas, un sesenta por ciento de mujeres y un cuarenta por ciento de hombres, por lo tanto, hablamos de una plantilla feminizada pero que se encuentra dentro de los parámetros establecidos por la normativa vigente.

De esta manera, según los datos que aportan las tablas, encontramos una segregación vertical ya que los puestos de dirección/ coordinación está masculinizado mientras que en la segregación horizontal según el tipo de puesto, existe una mayor concentración de uno de los dos sexos según el tipo de puesto asociado a los roles tradicionales de género. De los ocho puestos de trabajo, según sexo, cuatro están feminizados, dos masculinizados y en dos puestos hay paridad. total de puestos, en 3 de ellos no hay hombres mientras que en 1 no hay mujeres.

Como conclusión de la distribución de la plantilla por puesto de trabajo y antigüedad podemos extraer de los datos que es una plantilla con poca antigüedad ya que el 73,3% llevan menos de un año en la entidad.

- Son once las personas que tienen una antigüedad entre cero y un año, es decir un setenta y tres por ciento de la plantilla, de las que siete son mujeres (un sesenta y

cuatro por ciento) y cuatro son hombres (un treinta y seis por ciento). Los puestos de trabajo asociados a esta antigüedad son: Educador/a Social, Mediador/a Social, Psicólogo/a, Técnico/a de Empleo, Téc Media, Trabajador/a Social y Maestro/a.

- Con una antigüedad entre uno y tres años hay dos personas, un hombre en el puesto de Coordinador y una mujer en el puesto de Trabajadora Social.

- Con una antigüedad entre tres y cinco años está equilibrad, hay dos Coordinadores, un hombre y una mujer.

Como conclusión de la distribución de la plantilla por convenio, puesto de trabajo, grupo profesional y nivel:

- En la distribución de la plantilla por convenio, puesto de trabajo y grupo profesional, tiene una plantilla de quince personas y tres grupos profesionales. El grupo profesional que engloba más personal es el uno, en el que hay ocho personas y que supone un 53,3% de la plantilla.

La clasificación profesional está basada en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, que clasifica al personal en grupos profesionales.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han adecuado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y a la trabajadora de las áreas funcionales que se describen en el acuerdo señalado.

Analizamos una empresa con una rotación relativa de personal, por una parte, que lleva menos de un año y que corresponde a más de dos tercios de la plantilla. Lo ideal es lograr un equilibrio entre trabajadores nuevos y antiguos, una fórmula que permitirá a la entidad beneficiarse de la motivación e ilusión de unos/as y de la experiencia de otros/as.

En cuanto al análisis de la existencia o no de la segregación vertical u horizontal, entendiendo por segregación vertical situaciones que ocurren cuando las diferencias entre mujeres y hombres se producen en la escala jerárquica de la empresa y segregación horizontal, cuando la diferencia se centra en que hombres y mujeres ocupen distintos sectores o ámbitos de trabajo, para el caso de estudio, si se aprecia, una segregación horizontal según el tipo de puesto, ya que existe una mayor concentración de uno de los dos sexos según el tipo de puesto asociado a los roles tradicionales de género y una segregación vertical en función de la categoría que ocupan.

Si analizamos los puestos de responsabilidad, podemos ver que está en una situación de desequilibrio ya que de los tres coordinadores/as dos son hombres y una mujer.

Por otra parte, observamos que hay puestos cien por cien feminizados, como Educadoras, y Trabajadoras Sociales, cien por y cien masculinizados como Mediador social. De los ocho puestos de trabajo cuatro están feminizados, dos masculinizados y dos equilibrados.

Mediante las medidas y acciones que se van a tomar, se pretende conseguir una mayor representación de las mujeres y de los hombres en aquellas categorías profesionales en que se hallan actualmente infrarrepresentados/as, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine de una vez por todas la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

4.4 Formación

El objetivo principal de la formación en ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ es garantizar la obtención de todos los conocimientos necesarios de las personas trabajadoras y la detección de necesidades formativas además de la obtención de una alta cualificación del personal y, por tanto, el reciclaje y actualización de sus conocimientos. La formación, tiene muchos beneficios tanto para la empresa como para la plantilla y debe contar con un procedimiento que incluya la perspectiva de género, considerando el lenguaje inclusivo y no sexista en todos los contenidos. Las personas responsables de departamento o coordinadoras de proyectos, al final del año, deberán recopilar y analizar todas las necesidades formativas de las personas trabajadoras, trasladándolo al departamento correspondiente. La formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género debe estar muy presente en el Plan de Formación, de hecho, ya se ha registrado y dado formación en este ámbito a toda la plantilla.

Según el puesto ocupado, se percibe la formación adaptada al mismo. Los criterios de selección de los/las participantes y la asistencia obligatoria o voluntaria, los determina la Dirección en función del tipo de formación, ya que debe estar directamente relacionada con el puesto de trabajo que se realiza. A dichas acciones formativas asisten las personas convocadas por el equipo de coordinación, previamente seleccionadas. Se les comunica a través del equipo de coordinación y pueden asistir hombres y mujeres por igual.

Como resultado se aprecia que todos los puestos de trabajo han recibido formación mixta.

Las acciones formativas se imparten habitualmente, salvo excepción, dentro del horario laboral de la plantilla. Si la formación es obligatoria, en el caso de que alguna de las personas sea convocada fuera de su horario laboral, se le ofrecen facilidades o compensaciones, devolviendo las horas de presencia al curso a los/as participantes.

Actualmente, ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ no tiene un plan formal de formación anual, ni un procedimiento establecido para detectar las necesidades específicas de formación.

4.5 Promoción profesional

En **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** la promoción profesional es interna, es decir, los candidatos y candidatas al puesto son los empleados y empleadas de la organización. Se intenta siempre no buscar talento fuera, y se trata de reestructurar la empresa promocionando a aquellos/as profesionales que han demostrado mayor valía o capacitación. Dicho de otra manera, se trata de un ascenso.

Este proceso lo realiza Coordinación y lo que evalúa principalmente es la actitud y predisposición personal, las capacidades para desarrollar las tareas propias del puesto al que va a promocionar y el desarrollo de un buen trabajo en equipo.

De esta forma, lo que se busca es de tratar de fidelizar el talento que existe dentro de la entidad, promocionando a las personas que estén dispuestas a asumir nuevas responsabilidades. Son mujeres y hombres que saben perfectamente como funciona la entidad, están motivadas y comparten los mismos valores.

Los trabajadores y las trabajadoras, valoran y aprecian que se les proporcionen desde la entidad la oportunidad de promocionar y eso acrecienta más si cabe el sentimiento de pertenencia del personal.

Los criterios de promoción tienen como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombre y mujeres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación. No influyen las responsabilidades familiares en la promoción profesional.

Como conclusión, en **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ**, tanto hombres como mujeres, tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional y no se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la entidad.

4.6 Condiciones de trabajo

En **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** las condiciones de trabajo del personal vienen definidas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

Según entiende la entidad, las condiciones laborales son esenciales para el bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras. En este sentido, el bienestar de la plantilla favorecerá su rendimiento, sus relaciones interpersonales y, general, un buen clima laboral. Por ello se pretende adoptar las medidas necesarias para que las personas trabajadoras cuenten con unas condiciones laborales justas y no discriminatorias y promover el bienestar facilitando un entorno positivo y productivo.

Para lograr el ambiente de trabajo perfecto en todos los sentidos, hay que resaltar que no sólo existen normativas específicas y profesionales dedicados a hacer que estas se cumplan, sino que además tenemos a nuestra disposición las NTP, que son unas guías de buenas prácticas. En ellas se abordan cuestiones tan importantes al respecto como el entorno físico, la carga mental, el tiempo de trabajo o aspectos psicosociales, entre otros.

Las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como:

- Las condiciones físicas en que se realiza el trabajo, es decir, iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, etc. (recogidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales).
- Las condiciones medioambientales (recogidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales).
- Las condiciones organizativas, parte que recoge este diagnóstico del Plan de Igualdad.

El sistema de remuneración de la entidad, igual que las primas e incentivos, están estipulados en el convenio colectivo. El personal percibe el salario de acuerdo con los niveles retributivos correspondientes.

Después del estudio de esta área concluimos que el resultado obtenido es que de las quince personas que pertenecen a la plantilla, el cincuenta y tres por ciento tiene jornada completa, de ellas un ochenta y siete por ciento tiene un contrato indefinido y un doce por ciento tiene un contrato temporal. El cuarenta y siete por ciento de la plantilla, tiene jornada parcial y de ellas el setenta y uno por ciento tiene contrato indefinido mientras que el veintinueve por ciento tiene contrato temporal. Por lo tanto, estamos hablando de una plantilla estable.

La empresa tiene un Plan de prevención de riesgos laborales, aunque actualmente no se aplica la perspectiva de género más allá de las indicadas en la normativa vigente sobre protección de las mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia.

Actualmente no existe una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.

4.7 Corresponsabilidad y conciliación

Los conceptos de conciliación y de corresponsabilidad son conceptos distintos, si bien complementarios. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal. Es, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

El concepto de corresponsabilidad da un paso más ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y, por tanto, implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ facilita que cualquier persona trabajadora, hombre y mujer, pueda mantener ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre y por ello no dejar de lado su carrera profesional. La entidad cree firmemente en que el equilibrio entre estos tres ámbitos, la conciliación personal, familiar y laboral, permite las personas se desarrollen en todas sus áreas.

La entidad sabe que las medidas de conciliación aportan muchos beneficios tanto a la plantilla como a la empresa, ya que, por una parte, se facilita a la plantilla a equilibrar las diferentes áreas de su vida, y por otro, se ayuda a las empresas a mejorar su productividad y competitividad, ya que:

- Reduce el absentismo.
- Es clave a la hora de retener talento.
- Favorece la igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejora el clima laboral y la unión de equipo.
- Aumenta la implicación profesional y el compromiso de la plantilla.

El análisis realizado en el diagnóstico respecto al número de hijo/as que tienen las personas que forman parte del equipo vemos que una gran mayoría, setenta y tres por ciento de la plantilla, es decir, siete mujeres y cuatro hombres, no tienen hijos/as, mientras que un trece por ciento, dos mujeres y un hombre tienen un hijo/a, el siete por ciento, una mujer, tiene un hijo/a y el siete por ciento tiene tres o más hijos/as, es decir, 1 hombre.

No hay mujeres en la entidad que tengan más de tres hijos/as.

Durante el año 2022, una persona de la plantilla, una mujer, solicitó y dispuso de alguna de las medidas de conciliación, un permiso de maternidad.

De la plantilla encuestada, el sesenta y dos por ciento considera que se aplican políticas de conciliación y un treinta y ocho por ciento no sabe si se aplican o no. Respecto a corresponsabilidad el cuarenta coma cuatro por ciento refiere que sí, el diecinueve coma uno por ciento dice que no y el cuarenta coma cuatro por ciento dice que no sabe. Respecto a las medidas de conciliación que hay en la empresa, un treinta y siete y medio por ciento de la plantilla encuestada no conoce las medidas de conciliación, mientras que un sesenta y dos y medio por ciento dice conocerlas.

Por todo lo mencionado sería positivo implantar medidas de acción que incentiven a hacer un reparto equilibrado de tareas como animar a la plantilla a hacer un uso igualitario de los permisos de paternidad-maternidad, ofrecer talleres de

sensibilización en conciliación-corresponsabilidad e incentivar la distribución equitativa de las tareas, mejora de permisos, horarios y metodologías de trabajo. Esta conciliación personal, familiar y laboral para que pueda ser real y efectiva se precisa de una reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

4.8 Retribuciones y Auditoría salarial

La brecha salarial que se ha venido analizando a lo largo del presente informe jurídico hace referencia a los porcentajes resultantes del salario medio efectivo entre hombres y mujeres en relación con su desempeño profesional, teniendo única y exclusivamente una valoración que se extrae de los datos reseñados por la empresa, sin entrar a valorar aspectos vinculados a la relación laboral, los cuales no tienen cabida en este tipo de informes.

Se hace referencia a un porcentaje de resultado entre salario medio y complementos percibidos por hombres y mujeres en el desempeño de una actividad laboral, que puede ser, como se ha dejado claramente reseñado, matizado según la realidad contractual, jornada y condiciones de la plantilla. Es decir, una vez expuesta cada percepción salarial de cada persona trabajadora, en caso de que haya habido una diferencia salarial entre hombres y mujeres, se ha justificado de manera individualizada teniendo en cuenta los aspectos concretos que le atañen.

- Implantación de políticas de candidaturas y contratación basado en la igualdad entre hombres y mujeres. Es recomendable como consecuencia de que el número de trabajadores en plantilla es más elevado en el género femenino que masculino.
- Realización de informe explicativo por parte de la empresa del complemento salarial “gratificación” _que supera el 25% en diferencia salarial de hombres respecto de mujeres, de manera, que se quede aclarado que la existencia de brecha salarial no tiene carácter discriminatorio de la mujer, si no que dicha diferencia emana de la propia prestación de servicios.
- A estos efectos, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, indica que siempre que exista una diferencia del veinticinco por ciento de diferencia entre la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales, la empresa deberá incluir la justificación de ello en el registro retributivo. El presente informe jurídico de Auditoría de Registro Retributivo refleja que la empresa cumple absolutamente todas las pautas legales en materia de registro retributivo e igualdad de género a estos efectos.
- Las causas de diferencias salariales entre hombres y mujeres no tienen la necesidad de ser exclusivamente por razón de sexo, hay otros factores a tener en cuenta, que, deben ser justificados según el grupo profesional de la trabajadora y el trabajador, pudiéndose valorar diferentes aspectos, como el régimen de promoción salarial interna, la antigüedad, o las condiciones del puesto de trabajo para desempeñar en sentido estricto.

4.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de acoso en la empresa, además de ser inaceptable supone una gran barrera laboral para las mujeres. La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (LOIEMH) contempla artículos que definen qué es el acoso sexual y por razón de sexo. Además, indica que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo” (art.48). **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** tiene como objetivo concienciar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y para ello **promueve condiciones de trabajo que lo evitan. Hasta la fecha, no se ha detectado ningún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, no obstante, se va a implementar junto al Plan de Igualdad, un protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo** actualizado a la legislación vigente, documento que tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación que no solo articulará medidas para prevenirlo, sino también el procedimiento a seguir por toda la plantilla de la entidad.

4.10 Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante porque visibiliza a las mujeres y cierra brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; por todo ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres.

La comunicación interna y externa de la empresa es la que permite que lo que ocurre se conozca, que lo importante sea compartido y que la empresa se proyecte en la sociedad. Respecto a la comunicación no sólo será importante qué comunicamos sino además cómo lo hacemos, evitando incoherencias que pueden surgir elaborando mejoras en igualdad, pero con un uso discriminatorio del lenguaje.

4.11 Violencia de género

ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ no posee actualmente un protocolo de actuación o medidas específicas con respecto a la violencia de género, por lo que se tendrá presente para incorporar en el Plan de Igualdad diversas acciones para informar sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos y para sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género.

La entidad conoce los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género y podrá asesorar a cualquier persona de la plantilla, si necesitara información.

La entidad muestra apoyo a cualquier medida de mejora en cuanto a violencia de género.

5. Medidas

CULTURA ORGANIZATIVA

MEDIDA 1

OBJETIVO	Integrar la perspectiva de género en los procesos y gestión de RRHH y cultura organizativa.
ACCIÓN 1	Adaptar de datos, formularios y estadísticas con variable de género para obtener datos estadísticos desagregados por sexos.
ACCIÓN 2	Agregar al Manual de Bienvenida los valores de la Igualdad.
ACCIÓN 3	Elaborar un manual de igualdad en la gestión de RRHH vinculado a los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Indicadores	Relación de documentos y formularios adaptados.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	A toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Designar en la entidad un responsable de igualdad
ACCIÓN 1	Designar una persona con formación en igualdad (y un/a suplente) que esté dentro del organigrama de la entidad, para que gestione el Plan de Igualdad y participe en su implementación y seguimiento.
ACCIÓN 2	Dotar de los recursos y medios económicos y materiales al/la persona designada para la implementación y seguimiento del plan de igualdad.
Indicadores	Designación de la persona que se responsabilizará de esta medida.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024
Personas destinatarias	Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Sensibilizar sobre perspectiva de género para toda la plantilla.
ACCIÓN 1	Reuniones informativas para toda la plantilla en Materia de Igualdad e Integración de Valores en la gestión de los equipos de trabajo para la toma de conciencia de la igualdad como valor dentro de la entidad.
ACCIÓN 2	Formación específica para dirección, coordinadores/as y mandos intermedios sobre la importancia de la Integración de los valores de igualdad en la gestión de los equipos de trabajo.
ACCIÓN 3	Incorporación de talleres de sensibilización sobre interseccionalidad con perspectiva de género.
Indicadores	Se realizarán sesiones informativas dirigidas al personal y canales de información utilizados. Se realizará en las reuniones de equipo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024, 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	A toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 4

OBJETIVO	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados.
ACCIÓN 1	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla.
ACCIÓN 2	Realizar sesiones informativas en materia de igualdad donde se presente el Plan y sus medidas a toda la plantilla
Indicadores	Registro del número de sesiones informativas dirigidas al personal y canales de información utilizados.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024, 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	A toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y dossier del Plan de Igualdad. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Elaborar e implementar un protocolo de selección y contratación.
ACCIÓN 1	Elaborar e implementar los procedimientos utilizados para selección y contratación del personal con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a la entidad.
ACCIÓN 2	Generar herramientas para cuantificar los resultados de la implementación del protocolo con el fin de evaluar los resultados.
Indicadores	Índice de elaboración del protocolo de selección y contratación (%). Índice de implementación del protocolo de selección y contratación (%).
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 4T 2025, 4T 2026 y 4T 2027
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Dar formación específica sobre igualdad de oportunidades y no discriminación de género a todas las personas que participan en el proceso de selección y contratación.
ACCIÓN 1	Elaborar un calendario de formación para las personas que forman parte del equipo de selección y contratación para que tengan conocimientos en materia de igualdad.
Indicadores	Calendario de formación. Registro de formaciones realizadas por número de acciones formativas y número de personas formadas. Lo realizará el equipo de elaboración del plan de igualdad y todos los/las coordinadores/as de la entidad.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 4T 2025, 4T 2026 y 4T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Redactar e ilustrar la convocatoria de empleo siguiendo los criterios de igualdad de género y haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.
ACCIÓN 1	Informar del modelo implantado para la convocatoria.
Indicadores	Realizar sesiones informativas dirigidas al personal y el canal de información serán las reuniones de equipo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 4

OBJETIVO	Revisar y ajustar los perfiles de los puestos de trabajo en base a perspectiva de género.
ACCIÓN 1	Actualizar los perfiles de los puestos de la organización basado en las competencias personales, sociales y profesionales que se requieran en cada puesto.
ACCIÓN 2	Revisión anual de valoración de puestos de trabajo con la herramienta del Ministerio de igualdad.
Indicadores	Documento con la descripción de los perfiles de los puestos de trabajo. (anexo donde se explican los puestos de trabajo).
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y dossier del Plan de Igualdad. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 1

OBJETIVO	Identificar los puestos de trabajo de la organización con una denominación neutra.
ACCIÓN 1	Revisar y modificar la nomenclatura utilizada para los grupos profesionales, categorías y niveles profesionales con el fin de emplear un lenguaje no sexista e inclusivo.
Indicadores	Número de nomenclaturas modificadas. Agregar la forma femenina a todos los grupos profesionales, categorías y niveles profesionales.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Elaborar información estadística con datos desagregados por sexo que permita obtener una visión real de los desequilibrios que puede haber en la plantilla por razón de género.
ACCIÓN 1	Crear una base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y categoría profesional.
ACCIÓN 2	Crear una base de datos en lo relativo a medidas de conciliación y corresponsabilidad disgregados por sexos, departamentos, puesto y categoría.
ACCIÓN 3	Crear una base de datos en lo relativo a formación y promoción, segregado por sexos, departamentos, puesto y categoría.
Indicadores	Registro de contrataciones por tipo de contrato, puesto y categoría profesional. Registro de medidas de conciliación y corresponsabilidad disgregados por sexos, departamentos, puesto y categoría. Registro de formación y promoción, segregado por sexos, departamentos, puesto y categoría.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 1T 2025, 1T 2026 y 1T 2027
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados /as.
ACCIÓN 1	Con el objetivo de combatir la segregación horizontal, favorecer medidas que den preferencia al acceso al empleo, a aquellas personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate cuando concurren a las vacantes en uno u otro supuesto, personas de distinto sexo, en igualdad de condiciones de idoneidad.
ACCIÓN 2	Establecer convenios con universidades, escuelas de FP o formación DUAL, que se dediquen a la formación especializada para reclutar candidaturas de mujeres y hombres, si las hubiera, para departamentos masculinizados y feminizados.
Indicadores	Número de acuerdos firmados con instituciones de enseñanza reglada.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 4T 2027
Personas destinatarias	RRHH y responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

FORMACIÓN

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.
ACCIÓN 1	Elaborar un Plan de Formación Anual.
ACCIÓN 2	Asegurar el desarrollo profesional equitativo entre sexos y acceso sin discriminación entre sexos a la formación y promoción.
ACCIÓN 3	Incluir en el Plan de Formación acciones formativas ligadas directamente a la promoción interna.
Indicadores	Número de acciones formativas. Número de personas formadas desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	RRHH y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Diseñar y dar difusión a las acciones formativas en materia de igualdad dentro del Plan de Formación.
ACCIÓN 1	Reuniones informativas para la plantilla en Materia de Igualdad e Integración de Valores en la gestión de los equipos de trabajo.
ACCIÓN 2	Comunicar a la plantilla las acciones formativas en materia de Igualdad de Género.
Indicadores	Número de sesiones informativas dirigidas la plantilla. Canales de información utilizados. Número de acciones formativas. Trabajadoras y trabajadores que han participado en las acciones formativas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Detectar las necesidades de formación para las trabajadoras y los trabajadores de la entidad.
ACCIÓN 1	Elaborar un cuestionario para recabar las opiniones de las trabajadoras y los trabajadores de la entidad sobre las necesidades de formación.
ACCIÓN 2	Evaluar el impacto de las acciones formativas anuales realizadas a la plantilla.
Indicadores	Número de encuestas realizadas. Número de contestaciones desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 4T 2025, 4T 2026 y 4T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y dossier del Plan de Igualdad. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
ACCIÓN 1	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.
Indicadores	Protocolos revisados y en funcionamiento. Promociones de mujeres/nº total de promociones.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 T y 2T 2027
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla ya existente en la entidad.
ACCIÓN 1	Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la entidad.
ACCIÓN 2	Informar al personal de la promoción interna.
ACCIÓN 3	Comunicar a las personas que no hayan sido elegidas para una promoción interna por no cumplir las condiciones de idoneidad.
Indicadores	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción. Se diferenciará entre plazas vacantes y sustituciones.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 1T 2025, 1T 2026 y 1T 2027
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos, eliminando la segregación horizontal y vertical.
ACCIÓN 1	Fomentar y garantizar la promoción de mujeres y hombres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las y los mismos (60-40%), en los departamentos o áreas en los que se encuentren sub representadas/os.
Indicadores	N.º de vacantes publicadas. N.º de promociones desagregadas por sexo. (Se hará una valoración anual para verificar que se ha cumplido la acción).
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 1T 2025, 1T 2026 y 1T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Mantener una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.
ACCIÓN 1	Crear una base de datos desagregada por sexos según las contrataciones realizadas anualmente, tipo de jornada, categoría profesional y contratos temporales que se transforman en indefinidos.
Indicadores	Registro de contrataciones anuales. Registro de contrataciones según jornada y categoría profesional. Registro de contrataciones temporales que se transforman en indefinidos.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Diseñar e implementar una encuesta para la plantilla de clima laboral y satisfacción laboral.
ACCIÓN 1	Elaborar una encuesta que permita conocer las percepciones y grado de satisfacción de los trabajadores y las trabajadoras con una encuesta anual.
Indicadores	Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo. Informe de respuestas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Diseñar e implementar una encuesta para la plantilla que permita conocer los motivos por los que han causado la baja voluntaria, incluyendo las excedencias.
ACCIÓN 1	Elaborar una encuesta para las personas que causen baja voluntaria en la entidad que permita conocer información sobre los motivos que han causado dicha baja.
Indicadores	Registro de bajas voluntarias desagregado por sexo. Número de cuestionarios pasados desagregados por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
ACCIÓN 1	Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan.
ACCIÓN 2	Aplicar un procedimiento para la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales.
Indicadores	Gestión de medias y medianas anuales. Revisión de las desviaciones en relación a años anteriores. Informe de resultados de valoración analítica de puestos de trabajo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 2T 2025 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen las premisas que puedan obstaculizar la carrera de las mujeres, consiguiendo que la valoración de los puestos de trabajo esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.
ACCIÓN 1	Usar como punto de referencia de la evaluación únicamente las cualidades o habilidades necesarias para el correcto desempeño del puesto.
ACCIÓN 2	Formar en perspectiva de género a las personas que realicen la valoración de los puestos de trabajo y su revisión mediante la comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Indicadores	Informe de resultados de valoración analítica de puestos de trabajo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
ACCIÓN 1	Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional o a la antigüedad en la empresa.
ACCIÓN 2	Implementar la perspectiva de género en la lectura del registro salarial y realizar un informe anual mediante la comisión de seguimiento del plan de igualdad con perspectiva de género.
Indicadores	Gestión de medias y medianas anuales, pluses y complementos salariales por tipo de contrato, categoría profesional o a la antigüedad en la empresa. Revisión de las desviaciones en relación a años anteriores.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	RRHH.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Garantizar el conocimiento y el uso corresponsable de las medidas de conciliación existentes, ya sean a nivel nacional, autonómico, local o de entidad.
ACCIÓN 1	Realizar un díptico sobre las medidas de conciliación a las que pueden acogerse los trabajadores y las trabajadoras de la entidad, garantizando el conocimiento y actualizándolo siempre que sea necesario.
ACCIÓN 2	Mantener la hoja informativa en un lugar visible físico o digital para poder ser consultado por la plantilla.
ACCIÓN 3	Incluir la hoja informativa en el Manual de bienvenida de nuevas incorporaciones.
Indicadores	Número de acciones de difusión realizadas y canales de difusión. Número de personas informadas desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 1T 2025, 1T 2026 y 1T 2027
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Garantizar el seguimiento de las medidas de conciliación a las que se acogen las trabajadoras y los trabajadores de la entidad.
ACCIÓN 1	Diseñar un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada...) con el fin de conocer qué medidas se acogen las trabajadoras y los trabajadores de la entidad.
Indicadores	Registro de medidas de conciliación.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	RRHH y Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Garantizar a los trabajadores y las trabajadoras de la entidad la formación y la comunicación sobre corresponsabilidad.
ACCIÓN 1	Jornada de formación a cargos de dirección, coordinación, responsable de las personas y cargos intermedios, sobre la importancia de la corresponsabilidad y la repercusión de la doble jornada
ACCIÓN 2	Taller de sensibilización a la totalidad de la plantilla sobre corresponsabilidad.
ACCIÓN 3	Crear una guía de corresponsabilidad.
Indicadores	Número de acciones formativas realizadas. Número de acciones de comunicación realizadas. Registro de personas de la plantilla que han asistido al Taller de sensibilización
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Promover la difusión del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo a la plantilla.
ACCIÓN 1	Elaborar un Plan de Difusión del Protocolo de prevención, detección y actuación ante caso de acoso para informar y sensibilizar a todas las trabajadoras y a los trabajadores de la entidad.
Indicadores	Se registrará el número de acciones de difusión realizadas. Canales de difusión, a través de las reuniones de equipo, y de la entrega del protocolo de prevención de acoso a todo el personal. Todas las personas informadas desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 1T 2025, 1T 2026 y 1T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Formar a las trabajadoras y los trabajadores en prevención, detección y actuación frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.
ACCIÓN 1	Impartir acciones formativas a las trabajadoras y los trabajadores sobre Prevención, Detección y Actuación en caso de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, los canales de denuncia y el protocolo previsto poniendo especial atención al acoso por parte de terceros.
Indicadores	Número de acciones realizadas. Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Comprobar por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.
ACCIÓN 1	Elaborar un informe para la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, incluyendo manifestaciones de partes, si fuese necesario.
ACCIÓN 2	En caso de realizar cualquier modificación que se considere necesario del Protocolo de Acoso Sexual o por razón de Sexo, registrarlo ante el organismo pertinente y difundirlo entre la plantilla
Indicadores	Informe anual de casos de acoso. Nº de denuncias comunicadas/ nº de denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas/ nº total de denuncias. Nº de denuncias resueltas/ nº total.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Actualizar los documentos, publicaciones y protocolos de la entidad teniendo en cuenta la perspectiva de género y el lenguaje incluyente y no sexista.
ACCIÓN 1	Revisar y eliminar cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género en todas las comunicaciones internas y externas de la entidad.
Indicadores	Número de revisiones realizadas y corregidas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	Responsable de Igualdad y RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Incluir formación a todas las trabajadoras y los trabajadores para que aprendan sobre perspectiva de género y el uso correcto del lenguaje incluyente y no sexista.
ACCIÓN 1	Impartir acciones formativas a todas las trabajadoras y los trabajadores sobre perspectiva de género y el uso correcto del lenguaje incluyente y no sexista.
Indicadores	Registro de participantes en las acciones formativas sobre perspectiva de género y el uso correcto del lenguaje incluyente y no sexista.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Mantener a las trabajadoras y los trabajadores informados de las acciones de la entidad en materia de igualdad.
ACCIÓN 1	Difundir entre las trabajadoras y los trabajadores el contenido del primer Plan de Igualdad y la información sobre el desarrollo del mismo.
ACCIÓN 2	Entregar a la plantilla de nueva incorporación, copia de manera digital del plan de igualdad y la recomendación de la revisión del protocolo de acoso.
Indicadores	Registro de acciones de difusión realizadas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 4

OBJETIVO	Crear un espacio de Igualdad en la web de la entidad.
ACCIÓN 1	Diseñar un espacio dentro de la web de la entidad donde poder publicar información sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades, conciliación y corresponsabilidad y de cualquier documento creado mediante dicho plan.
Indicadores	Número de informaciones generadas.
Tipo de medida	Medida de Fácil Implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad y Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y dossier del Plan de Igualdad. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Elaborar un protocolo de atención, asesoramiento y protección a las víctimas de Violencia de Género.
ACCIÓN 1	Elaborar un documento que recoja los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y el acompañamiento previsto, incluyendo teléfonos de contactos, asociaciones o entidades a las que acudir, y recursos de todo tipo.
ACCIÓN 2	Revisión y actualización anual del documento, mediante la comisión de seguimiento del plan de Igualdad.
ACCIÓN 3	Crear un decálogo de medidas internas para trabajadoras que sean víctimas de violencia de género en el primer año de vigencia del plan de igualdad, mediante la comisión de seguimiento.
Indicadores	Protocolo de atención, asesoramiento y protección. Decálogo de medidas internas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Concienciar a todas las trabajadoras y todos los trabajadores sobre la Violencia de Género y articular mecanismos de prevención.
ACCIÓN 1	Impartir acciones formativas a todas las trabajadoras y los trabajadores sobre Violencia de género, protocolo de atención y protección a las víctimas.
Indicadores	Número de acciones formativas realizadas. Número de jornadas de sensibilización realizadas. Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Informe de resultados de valoración analítica de puestos de trabajo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión a 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 3

OBJETIVO	Conmemorar el día 25 de noviembre, día internacional contra la Violencia de Género.
ACCIÓN 1	Diseñar y difundir entre la plantilla y en la web una mención sobre el día internacional contra la Violencia de Género.
Indicadores	Se realizarán actividades vinculadas al tema, como salidas y talleres. El número de personas informadas, serán tanto trabajadores y trabajadoras como todas las personas usuarias.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 4T 2025, 4T 2026 y 4T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

COLECTIVO LGTBI

MEDIDA 1

11

OBJETIVO	Promover la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la entidad.
ACCIÓN 1	Elaborar un Plan de Difusión sobre la perspectiva de la diversidad sexual y de género con el fin de informar y sensibilizar a todas las trabajadoras y a los trabajadores de la entidad.
Indicadores	Se registrará el número de acciones de difusión realizadas.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	3T 2024 Revisión 3T 2025, 3T 2026 y 3T 2027
Personas destinatarias	Responsable de Igualdad y RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH y Responsable de Igualdad. Recursos materiales: Ordenador y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

MEDIDA 2

OBJETIVO	Formar a las trabajadoras y trabajadores en prevención, detección y actuación en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, identidad o expresión de género.
ACCIÓN 1	Impartir acciones formativas a las trabajadoras y los trabajadores sobre Prevención, Detección y Actuación en caso de discriminación por Razón de Orientación, Identidad o expresión de género.
Indicadores	Número de acciones realizadas. Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo.
Tipo de medida	Medida de fácil implementación por recursos y tiempo.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma de implantación	4T 2024 Revisión 2T 2025, 2T 2026 y 2T 2027
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos asociados	Recursos humanos: Responsable de RRHH. Recursos materiales: Ordenador, sala de reuniones y material de oficina. Recursos económicos: Coste bajo (menos de 4.999 €).

Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación. Además, constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad.

Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de **ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ** que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la entidad y la representación sindical y estará compuesta por representantes de la entidad y la representación de las personas trabajadoras firmantes del acuerdo con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora. En

caso de que se constituyera durante la vigencia del plan, la representación legal de las personas trabajadoras, se le facilitará el acceso a dicha comisión de seguimiento. Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la representación sindical o, en caso de que se constituyera durante la vigencia del plan, la representación legal de las personas trabajadoras, podrán realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la entidad.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad. Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad cada 6 meses, realizándose una evaluación final. La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 3 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario, de este modo se revisará tanto la consecución de los objetivos planteados como el impacto del mismo.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad **cada 6 meses**, realizándose una **evaluación final**.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 3 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad. **Anexo 1**
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad. **Anexo 2**

OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO

1. Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
2. Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
3. Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
4. Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

La evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho y tiene como objetivos.

1. Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
2. Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
3. Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
4. Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

SEGUIMIENTO

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando Plan de igualdad de en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad o cualquiera de sus prórrogas. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Inter confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Registro Plan de Igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

Glosario y Legislación

ACCIÓN POSITIVA

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO

La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN

Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO

Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO Y DE ORIENTACIÓN SEXUAL

La situación en que se encuentra una persona que esté, haya estado o pueda ser tratada, atendiendo a su sexo o su orientación sexual, de manera menos favorable que otra en situación comparable. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar directamente por razón de sexo y de orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO Y DE ORIENTACIÓN SEXUAL

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo o de una orientación sexual en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo u orientación sexual, a menos que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar indirectamente por razón de sexo y de orientación sexual

DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Acto por el que se pone en conocimiento de la autoridad judicial mediante un parte de lesiones -elaborado por un o una profesional sanitario aquellos hechos que pueden constituir un delito de violencia de género. La denuncia por violencia de género no es una obligación legal absoluta en cualquier contexto o circunstancia. Si una mujer víctima de violencia no

consiente en denunciar, el o la profesional que la atienda deberá valorar los riesgos inmediatos de no hacerlo y actuar prudentemente ya que tienen la obligación moral y legal de asistir a la víctima, prevenir el maltrato en cualquiera de sus formas y procurar su mayor interés dentro del respeto a su voluntad.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.3 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo (art.5 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el 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 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 concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art.43 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. (art.28 Estatuto de los trabajadores).

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad (art 8 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

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

Indemnización frente a represalias (art. 9 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art 10. Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas (art. 11 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

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

Tutela jurídica efectiva (art.12.1 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art.44.1 Ley orgánica 3/2007, disposiciones adicionales Ley 11/2016 de 28 de julio).

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

Firmado



Sara Salazar González
Representante Trabajadores



Adolfo García García
Representante Empresa

"LA PRIMERA IGUALDAD ES LA EQUIDAD"
VÍCTOR HUGO



Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ

Expediente: 28/11/0731/2024

Fecha: 12/08/2024

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: ADOLFO GARCIA GARCIA

Código 28123552112024.

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO, SOBRE INSCRIPCIÓN Y REGISTRO, DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ

Examinado el Plan de Igualdad Acordado de la empresa ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL CASA DE PAZ en virtud del artículo 2.1f) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

Inscribir dicho Plan de Igualdad en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente registro y depósito del mismo.

Contra la presente resolución podrá interponerse RECURSO DE ALZADA ante la VICECONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,
SILVIA MARINA PARRA RUDILLA

FIRMADO POR: SILVIA MARINA PARRA RUDILLA
AC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016
Firma Válida

Calle Princesa nº 5
28008 Madrid
convenios.huelgas@madrid.org

Código DIR3 : A13028232