

ASOCIACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SOCIAL, EQUA
II PLAN DE IGUALDAD
2024 - 2028



EQUA

Asociación para la Mediación Social

Convenio o Acuerdo: ASOCIACION PARA LA MEDIACION SOCIAL EQUA**Expediente: 11/11/0213/2024****Fecha: 13/09/2024****Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)****Destinatario: IRENE LOPEZ LUQUE****Código 11102282112024.**

Visto el texto del Acta de aprobación del Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SOCIAL EQUA, suscrito por la empresa el día 19 de agosto de 2024, con vigencia desde 19 de agosto 2024 a 18 de agosto de 2028, presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 26 de agosto de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

RESUELVE: Único: Ordenar la inscripción y depósito del citado Acuerdo que regula el establecimiento del Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SOCIAL EQUA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Cádiz, a 13 de septiembre de 2024

Jefa Sección Relaciones Colectivas,

ROSA Mª BURGAR CUMBRE

*FIRMADO POR: ROSA Mª BURGAR CUMBRE
AC FNMT Usuarios
Firma Válida*

c/Barbate s/n, esquina San Mateo 11012 Cádiz

Tf. 956907031/600168033

rosam.burgar@juntadeandalucia.es

Preámbulo: La Asociación. Renovación del Compromiso con la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Evaluación y Conclusiones del I Plan de Igualdad de EQUA: 2018-2020. Plan Inicial.

**1.- II Plan de Igualdad de la Asociación para la Mediación Social, EQUA.
2024-2028: Fase de Diagnóstico.**

- 1.1 Naturaleza, Vigencia y Ámbito de Aplicación. Marco Legal
- 1.2 Comisión Negociadora
- 1.3 Materias Objeto de Diagnóstico
- 1.4 Diagnóstico: datos cuantitativos y cualitativos
- 1.5 Auditoria Retributiva

**2.- II Plan de Igualdad de la Asociación para la Mediación Social, EQUA.
2024-2028: Fase de Implementación, Seguimiento y Evaluación**

- 2.1 Objetivos Generales y Específicos
- 2.2 Medidas
- 2.3 Seguimiento
- 2.4 Evaluación
- 2.5 Revisión y Modificación

❖ La Asociación

La Asociación para la mediación Social, EQUA, con este, su II Plan de Igualdad, renueva el compromiso adquirido en su I Plan, 2018 - 2020, Plan Inicial de la Entidad, implantado e implementado.

EQUA es una Asociación sin ánimo de lucro que nace en 1997 como grupo de apoyo y atención a las personas con discapacidad intelectual. Posteriormente se transforma su ámbito de actuación en base al entendimiento de la necesidad de intervenir general y centrándose en un grupo de personas en particular.

Desde esta perspectiva la Asociación contempla su objetivo como territorio a transformar desde dentro con la intervención en el marco de personas con discapacidad intelectual, de los colectivos en riesgo de exclusión social y de sus familias

La Estructura organizacional de EQUA, en la que se basa el EQUIPO, es un sistema de intersecciones entre 4 ámbitos de trabajo, cada uno con su específico radio de acción. Así tenemos,

- Inserción Laboral (IL)
- Inclusión Social y Dinamización Comunitaria (ISDC)
- Economía Social y Solidaria (ESS)
- Intervención con personas con Diversidad Funcional (IPcDF) Este ámbito tiene un radio de acción y rol diferenciado teniendo la responsabilidad de velar y coordinar su incidencia en los otros 3 ámbitos de trabajo.

Cada Ámbito de trabajo está formado por un equipo de profesionales autoorganizados y auto gestionados. Su tarea es responder a sus objetivos y sus metas.



Además, existen 2 ámbitos transversales a la hora de diseñar y ejecutar las acciones, éstas son: Gestión y Desarrollo local inclusivo

Por su parte, "la entidad cuenta con un Equipo de Coordinación con capacidad de gobernanza y toma de decisiones. Lo conforman representantes de cada uno de los ámbitos específicos y transversales. A través de este equipo de coordinación se fomenta la inteligencia circular y colectiva en la toma de decisiones y acciones realizadas.

Las Intervenciones que facilitamos desde EQUA, tienen 2 objetivos:

b. Lograr el desarrollo del territorio: promover la inclusión y crecimiento personal, social y laboral de los colectivos en riesgo de exclusión y las personas con diversidad funcional. Siendo punto de referencia para personas, colectivos e instituciones públicas - principalmente - y/o privadas que requieran: mediación, orientación, seguimiento y/o formación, así como conseguir un desarrollo sostenible hacia una sociedad más equitativa.

c. Concienciar y sensibilizar a la sociedad en general, sobre los derechos de los colectivos en riesgo de exclusión, promoviendo iniciativas que fomenten la igualdad, la participación de la ciudadanía y el trabajo en red con dimensión territorial.

La actuación en el territorio considera la confluencia entre los ámbitos específicos y transversales. Siendo Cádiz, San Fernando y Puerto Real, nuestro territorio de actuación directa.

❖ El Compromiso

La Renovación del Compromiso supone mantener, y en su caso mejorar y/o ampliar al máximo posible el acercamiento al espíritu y mandato de la Ley de Igualdad, Ley 3/2007 para la efectiva igualdad entre Mujeres y Hombres.

Este acercamiento, ya lo inició EQUA en su I Plan de Igualdad, su Plan inicial. Con este Plan consiguió grandes avances, sacó a la luz algunas carencias y señaló ciertas debilidades. Su evaluación sirve como punto de partida para este, el II Plan junto con los diagnósticos de situación realizados ad hoc.

Así, a partir del Compromiso adquirido en el I Plan de Igualdad de EQUA, este se ha renovado para abordar el II Plan que continúe la labor ya iniciada.

Partiendo de tal premisa y de las exigencias legales, nuestra entidad queda comprometida, Puede señalarse que principalmente a:

- Impulsar la igualdad real dentro de la organización entre hombres y mujeres
- Promover cambios y consolidar resultados positivos relativos a la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminación de ningún tipo por razón de sexo.
- Establecer la Igualdad de oportunidades como principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.

❖ **Evaluación y Conclusiones del I Plan de Igualdad de EQUA- 2018-2020.**

Plan Inicial.

Las conclusiones extraídas de la Evaluación del I Plan de Igualdad (2018-2020), implantado e implementado por la Asociación, conforman junto con los Resultados del Diagnóstico previo al II Plan la base de éste. Son ambos bloques de información la fotografía de la Entidad y su situación inmediatamente anterior a la implantación e implementación del II Plan que aquí presentamos.

Las conclusiones que destacan, de la Evaluación del Plan de Igualdad de 2018- 2020, se integran en la Evaluación de Resultados y la Evaluación de Impacto.

- Evaluación de Resultados: Grado de consecución de los resultados esperados

Según la división en Ejes del Antiguo Plan, centrándonos en los Ejes Generales, las conclusiones cualitativas fueron las siguientes:

EJE 1- "Cultura y Ámbito General de la Asociación", desde el principio se creó el Comité de Igualdad que veló por todas las fases del proceso de implantación, seguimiento y evaluación. A lo largo del desarrollo, se consiguieron la mayoría de los objetivos, valorando este objetivo en un 80% de logro. El único objetivo que no se consiguió estaba sujeto a la elaboración de un Plan Estratégico de la entidad, por lo que ha dependido de su elaboración.

EJE 2- "Relaciones Laborales", se consiguió la implantación de las medidas en un 90%, destacando el trabajo realizado con el diagnóstico de necesidades de la plantilla, la elaboración de medidas de conciliación y del protocolo de prevención de acoso. Así mismo, la formación dependió de los recursos de la entidad, por lo que, debido a la carencia de un presupuesto específico para este fin, se promovió y realizó la asistencia a formaciones externas gratuitas que ofrecieron las instituciones públicas a lo largo del proceso de implementación del I Plan de Igualdad. En cuanto a la representación de los puestos de dirección y coordinación, salvando la situación de feminización de la asociación, donde la mayoría son mujeres, la ocupación de los

puestos está en función de las competencias de las personas y no del sexo.

EJE 3- "Programas y servicios que ofrece la asociación", se valora una consecución del 100% de sus medidas. Desde la implementación del Plan, se han tenido en cuenta la segregación de datos por sexo, en cada memoria, análisis de resultados, elaboración de proyectos, comunicaciones, etc. Del mismo modo, y reforzando la flexibilidad que ya existía en la entidad, se ha visibilizado más la conciliación familiar y laboral, especialmente en teletrabajo y flexibilidad horaria. Igualmente, el porcentaje de participación de mujeres en las acciones ha aumentado, así como las formaciones transversales de igualdad de género.

- Evaluación del Impacto

La evaluación del impacto está ampliamente condicionada por dos elementos permanentes y característicos de la Entidad en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad: el hecho de ser una Entidad feminizada y no haberse detectado indicadores significativos de desigualdad y /o discriminación.

En este sentido, podemos decir que, respecto de los ítems a evaluar como el acercamiento a la igualdad de oportunidades, el cambio de actitudes en todos los niveles organizativos de la Entidad, las prácticas en RRHH...etc. Las expectativas para mejorar eran altas. Los objetivos del Plan en estas materias pueden considerarse como de bajo impacto. Aun de este modo, se produjeron mejoras con la implantación e implementación del Plan de Igualdad propiamente dicho, esto es, como instrumento global de intervención.

Estas mejoras observables fueron, entre otras, el uso del lenguaje inclusivo (e imagen inclusiva) en todos los informes, memorias, publicaciones, etc.; la segregación de datos por sexo en todos y cada uno de los resultados recogidos en diferentes documentos que se emiten desde la entidad, controlar con más conciencia el porcentaje de participación de las mujeres en las acciones formativas que se imparten desde EQUA, impartir un módulo específico de igualdad de género en todas las acciones formativas que se ejecutan desde nuestra entidad.

Del mismo modo, se detectaron nuevas necesidades tales como: programar formaciones internas relacionadas con temas específicos en igualdad de género, promover una mayor participación de trabajadoras y trabajadores en las propuestas de medidas nuevas...etc.

Por otra parte, el cuestionario de evaluación reveló distintos niveles de mejoras y/o avances dependiendo de áreas o contenidos susceptibles por sí mismas de formar parte de las medidas a implementar en el Plan futuro de igualdad. Así podemos ver:

- 1) Las materias que la plantilla consideró con mayor índice de mejoras y/o avances fueron: la política de corresponsabilidad en la Asociación, la extensión de uso del lenguaje y comunicación no sexista, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el principio de transparencia retributiva. En este grupo de materias, se haría necesario para el próximo Plan de Igualdad, implementar medidas que aumenten, refuercen y consoliden los avances y/o mejoras ya alcanzadas. Será necesario analizar si han aparecido nuevas necesidades en estos ámbitos.
- 2) Las materias que la plantilla consideró con un nivel medio de mejora fueron: la mentalidad del uso del tiempo y presencia en el trabajo y la salud laboral con perspectiva de género. En este grupo de materias, se haría necesario implementar medidas de estudio y análisis de necesidades no cubiertas sin pasar por alto el análisis de las propias medidas implementadas y evaluadas aquí. Las mejoras y las nuevas medidas habrían de ser fomentadas para su implementación y consolidación.
- 3) La plantilla consideró un tercer grupo de temáticas donde las mejoras y/o avances se sitúan en un nivel mínimo, este resultado se dio en tres materias: plantilla equilibrada en número de mujeres y hombres, perspectiva de género en proceso de selección de personal y acción positiva para la clasificación profesional en el marco de la no discriminación por sexo. En este grupo de materias se haría necesario establecer un mecanismo protocolario propio desde la identificación específica de carencias del periodo anterior al Plan Inicial, hasta la sistematización programada en la implementación de las medidas que habrá finalmente que consolidarse.



1. II Plan de Igualdad de la Asociación para la Mediación Social, EQUA. -2024-2028:

Fase de Diagnóstico

1.1-Naturaleza, Vigencia y Ámbito de Aplicación. Marco Legal.

❖ Naturaleza, Vigencia y Ámbito de Aplicación

La Asociación para la Mediación Social EQUA, a través de sus Órganos de Decisión, ha determinado poner en marcha este II Plan de Igualdad de forma voluntaria, tal y como ya lo hizo en su primer Plan, continuando así su labor para el logro de la Real y Efectiva Igualdad entre mujeres y hombres que propugna la legislación vigente.

El II Plan de Igualdad de EQUA persigue la continuidad de las medidas permanentes ya implementadas en su I Plan de Igualdad, así como la Implementación de otras nuevas que en el mismo Plan quedan recogidas

Es un Plan sujeto a Seguimiento, Revisión y Evaluación, así como susceptible de modificación. El II Plan de Igualdad de EQUA tendrá una vigencia de 4 años a partir de su Registro y publicación en el presente 2024.

❖ Ámbito de Aplicación

Ámbito personal: Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la Entidad.

Ámbito territorial: Este Plan de Igualdad es de aplicación al Centro de Trabajo Principal de la Asociación (Avda. San Severiano, S/N. C.P. Carmen Jiménez, Cádiz) y todos aquellos otros que dependan de la misma y en los que el personal de EQUA desarrolle su actividad laboral independientemente del tipo de relación contractual que guarden con la Organización.

Nuestro Ámbito Territorial provincial.

❖ Marco Legal

En España:

- El artículo 14 de la Constitución Española de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del Individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.
- La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.
- 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, mediante el que se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales.

En la Unión Europea, con el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros. En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE) sobre aplicación del

principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos. La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos "instrumentos jurídicos" que sirvan para remover los "obstáculos y estereotipos sociales" que impiden alcanzar la igualdad real. Así como cualquier otra normativa aplicable no recogida aquí o a lo largo de todo el Plan de Igualdad

1.2-Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora del II Plan de igualdad de la Asociación para la Mediación Social EQUA (2024-2028) se crea por iniciativa conjunta de la Junta Directiva y la Representación legal de las Personas Trabajadoras y es aprobada, tras la proposición previa de apertura de negociaciones, y ratificación de esta, por la Asamblea, máximo Órgano Decisorio de la Entidad.

Los miembros de la Asamblea con capacidad y legitimación suficiente aprobaron según consta en acta constituir la **Comisión Negociadora** compuesta por interlocutores válidos, para negociar y aprobar el diagnóstico y el II Plan de Igualdad de la Asociación para la Mediación Social, EQUA designando como integrantes a:

Por parte de la Junta Directiva de la Asociación:

Irene López Luque con DNI :757 578 51Z Presidenta de la Entidad

Por parte de las Personas Trabajadoras

Tomás Vázquez Cobacho con DNI: 313 315 57Z Delegado de Personal

Se aprobaron igualmente, siempre sin perjuicio de lo establecido por la normativa vigente como Competencias de la Comisión Negociadora:

1. Poner en marcha las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. Del mismo modo y manera, impulsar la implantación e implementación del Plan de Igualdad en todas y cada una de sus fases hasta su evaluación final.

2. Negociar y elaborar el diagnóstico y las medidas que integrarán el Plan de Igualdad, así como del informe de los resultados del diagnóstico. Impulsar la aprobación final del Plan de Igualdad.
3. Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
4. Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
5. Remitir el Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
6. Todas aquellas funciones que se acuerden por la propia Comisión durante el proceso de implantación, implementación, seguimiento y evaluación no recogidas aquí.
7. Cualquier otra competencia que pudiera atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, en su caso.

1.3-Materias objeto de Diagnóstico

Han sido objeto de diagnóstico para conocer el estado de situación de la Asociación a efectos del II Plan de igualdad, las siguientes Materias:

- ✓ Cultura y Ámbito General de la Asociación.
- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Clasificación y Promoción Profesional.
- ✓ Formación.
- ✓ Condiciones de Trabajo. Retribuciones y Auditoria Retributiva
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

- ✓ Programas y Servicios que ofrece EQUA.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Salud Laboral.

1.4-Diagnóstico

La realización de este diagnóstico previo refleja la situación de mujeres y hombres en la Asociación para la Mediación Social. EQUA, se realiza en el segundo semestre de 2023, y analiza cualquier tipo de desigualdad y/o discriminación en la entidad por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia. Se ha llevado a cabo partiendo de la información existente en la Base de Datos de Personal de nuestra Entidad, los cuestionarios cumplimentados por las personas trabajadoras, así como las memorias e informes de la Entidad que resultaron relevantes. Este diagnóstico ha sido Negociado en el seno de la Comisión Negociadora.

Añadir aquí, que una vez realizado este diagnóstico y diseñadas las medidas a implementar en función de los resultados, se Registró el Protocolo para la Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo de nuestra Entidad; el pasado mes de diciembre de 2023, certificado que se adjunta a este Plan de Igualdad. La falta de Actualización y Registro del Protocolo con el que contábamos anteriormente, teniendo en cuenta que era de fecha previa a la obligatoriedad de su oficialización y registro, era una de las contempladas como "Debilidades" en este Diagnóstico y así continúa recogido. Se ha modificado únicamente, actualizándolas, las medidas que no recogían el cambio que se ha producido.

La asociación EQUA pertenece al Tercer Sector, es una entidad sin ánimo de lucro cuya actividad (CNAE) se encuentra dentro del epígrafe 8812. Atendiendo a personas en riesgo de exclusión social a través de diferentes programas, el colectivo principal de atención es el de la Discapacidad Intelectual. La asociación se crea en julio de 1997 para atender a este colectivo de forma integral. Actualmente trabajan 6 profesionales de la educación, psicología y economía social, en 4 áreas principales (Inserción laboral, formación, Personas con Discapacidad Intelectual y Emprendimiento). La estructura es horizontal, siendo 3 mujeres y 1 hombre quienes coordinan cada una de las áreas principales, además de realizar el trabajo técnico. La asociación EQUA desarrolla su actividad en la Bahía de Cádiz, principalmente en las localidades de Cádiz, Puerto Real y San Fernando

EQUA es una entidad horizontal, por eso las retribuciones son iguales para todos los puestos, ajustadas al convenio vigente, (Acción Social", grupo 2) independientemente del área donde se desarrollen. Así mismo, el puesto de coordinación es un añadido al puesto técnico, y no está remunerado

▣ Diagnóstico Cuantitativo

La Asociación EQUA presenta en el periodo de referencia un total de 7 personas trabajadoras en sus diferentes niveles de gestión, una mayoría de mujeres (5) que de hombres(2) 72% de mujeres y 28% de hombres , considerándose una entidad feminizada Esta proporción se representa conjuntamente en la distribución de los puestos de dirección (Junta Directiva), coordinación y trabajo técnico dentro de cada uno de los ámbitos en que interviene la asociación, en los cuales la mayoría de las personas trabajadoras son mujeres:

- Distribución por sexo de la Junta Directiva: 66% mujeres- 33% hombres.
- Distribución por sexo del Órgano Colegiado de coordinación "Visión Global": 75% mujeres- 25% hombres.
- Distribución por sexo del equipo técnico: 71 % mujeres - 29 % hombres.

Todas las áreas de intervención de la entidad se encuentran feminizadas salvo la de "Emprendimiento". En cuanto a la Junta Directiva, si recurrimos al histórico de puestos en la misma, podemos comprobar que la mayoría de las personas integrantes han sido mujeres, excepto en la actualidad, a partir de julio de 2020. Aun así, esta área es bastante cambiante, por lo que valoramos que no es un indicador significativo en cuanto a brecha de género en puestos de responsabilidad ocupado por hombres. No contamos con una valoración sistematizada de puestos de trabajo.

En cuanto a **edad de la plantilla**, son 3 los rangos de edad en que se agrupan las personas trabajadoras de la entidad. Entre 30 y 35 años: 2 mujeres y 1 hombre; Entre 43 y 47 : 3 mujeres y entre 50 y 60 : 1 hombre

El 100% de las **personas contratadas** lo son a tiempo completo. Dell mismo modo, las personas trabajadoras de la Entidad presentan jornada continua. En cuanto a la distribución de la: plantilla por antigüedad,

- menos de un año: (M/H): 1 hombre
- entre 1 y 5 años:(M/H): 1 mujer
- de 5 a 10 años:(M/H): 2 mujeres y 1 hombre
- más de 10 años: (M/H): 2 mujeres

Por lo que respecta al nivel de estudios, el 100% de las mujeres posee titulación universitaria, siendo el porcentaje general con este nivel de estudios del 71,42%. Al ser ésta una entidad feminizada, además de pertenecer al tercer sector donde la mayoría de las profesionales que trabajan en la intervención social poseen titulaciones universitarias como Psicología, Psicopedagogía, Trabajo/ Educación Social, Relaciones Laborales, entre otras, estos datos no son significativos.

En lo referente a las altas y bajas, la entidad sufrió una transformación importante en 2019, por lo que el equipo se vio reducido drásticamente, pasando de ser 14 personas (11 mujeres y 3 hombres) a un equipo permanente de 5 personas (4 mujeres y 1 hombre) Posteriormente, las contrataciones que se han realizado han sido temporales para cubrir programas puntuales con fecha de finalización determinada o por sustituciones, situación como la actual donde existe una persona contratada en sustitución por baja maternal Las altas temporales en otros periodos han sido en un 78% a mujeres y en un 22% a hombres. Y el motivo general más común de las bajas es por finalización de contrato o por cambio de trabajo.

Al ser una entidad horizontal, no se contemplan promociones a puestos de mayor retribución y responsabilidad. El equipo de coordinación se formó hace más de 5 años, compuesto por un número mayor que el actual, y a lo largo de este tiempo, hasta 2019, ha disminuido hasta ser el equipo existente, que paralelamente a la coordinación, también realiza el trabajo técnico según el área de actuación designada. La infrarrepresentación femenina no existe por definición en nuestra Entidad y aun menos al tener en cuenta que no existen promociones no se puede considerar si la mujer esta infrarrepresentada en niveles superiores o intermedios. Nuestra política de igualdad se dirige a conseguir que ambos sexos se encuentren igualmente representados y ello persiguiendo mejorar un modelo de selección y contratación que ya existe pero que sea más eficiente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Al respecto:

Quando existe un proceso de selección en EQUA, en general se publica a través de diferentes canales públicos y privados, siempre cuidando el lenguaje inclusivo. Se incluye en estas publicaciones el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades. Así mismo se está diseñando un protocolo de selección que contempla el Currículum Ciego, siendo una necesidad trasladada a este II Plan de Igualdad. Aun siendo una "debilidad" ya detectada de forma previa al diseño de este II Plan y del presente diagnóstico, todavía se está trabajando en ello.

En cuanto al **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral** en la Asociación EQUA, podemos valorar según los resultados obtenidos, el **nivel de carga familiar**; esto es, 4 mujeres tienen menores a su cargo, 2 mujeres tienen personas mayores a su cargo, y 1 hombre tiene una persona con discapacidad a su cargo. El 71,42% de la plantilla presenta cargas familiares, de ese porcentaje, el 80% son mujeres y el 20% hombres (casi el porcentaje de mujeres y hombres existentes en la entidad). En cuanto a la Junta Directiva, las 3 personas tienen menores a su cargo (100%). Por lo que respecta a las medidas utilizadas para la conciliación, en la entidad en los últimos 4 años se han utilizado principalmente: permiso de maternidad, permiso por lactancia, excedencia por cuidados y flexibilidad horaria. En general, y por diferentes motivos, la entidad permite flexibilidad horaria para el inicio y término de la jornada laboral, así como durante la misma, en caso de ser necesario.

En cuanto a permisos y excedencias del periodo de referencia, al ser una plantilla de trabajadores/as muy reducida (entre 6 y 10 personas, en función de los proyectos que se estén ejecutando), el número de los permisos ha sido prácticamente inexistente. En cuanto a las excedencias por motivos familiares dentro de la entidad ha surgido una en el último año con una duración de 15 meses, solicitada por una mujer perteneciente al equipo técnico para el cuidado de hijos/as menores. El área desde donde se ha solicitado la excedencia es la de Emprendimiento, y la trabajadora ha sido sustituida por un trabajador (hombre). Con Anterioridad esta mujer igualmente disfrutó de permisos de maternidad y cuidado de hijos/as, siendo sustituida en una ocasión por una mujer y en otra por un hombre, todo ello en 2023 con cortos periodos de alta entre los permisos.

En relación con las necesidades de las personas trabajadoras derivadas de su vida personal, familiar y laboral por lo que además de la flexibilidad ya descrita se produce igualmente en cuanto a la elección de las vacaciones, así como posibilidad de teletrabajar puntualmente. La sede de trabajo es en Cádiz Capital, pudiendo desempeñar trabajos en otras localidades cercanas (en función del proyecto), para lo que se hará una propuesta a la persona trabajadora, respetando su decisión si es un cambio de puesto, procurando en todo momento que no afecte su conciliación familiar y modificando horarios si fuese necesario.

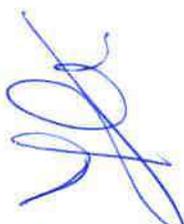
En la asociación EQUA se valora la asistencia a **formación continuada** a lo largo del año, y a través de diferentes medios, en función de los recursos de los que dispone la entidad. En 2021 se recibieron 10 acciones formativas, de las que el 90% fueron a mujeres, y el 10% a hombres. La mayoría de estas formaciones tuvieron una duración de entre 20 y 75 horas. En 2022 en EQUA se acogió a 5 acciones formativas de entre 10 y 65 horas de duración, destacando con esta mayor duración "Igualdad de oportunidades en el Empleo". Todas estas

acciones Formativas se llevaron a cabo entre febrero y diciembre y en modalidad on line menos una dedicada al Protocolo de Prevención del Acoso de 1 jornada de duración y en la que en total participaron un 78% de mujeres y un 22% de hombres. En 2023 participamos en 4 acciones formativas de entre 10 y 30 horas todas ellas online y entre los meses de abril y noviembre siendo mujeres el 100% de participantes. De la formación de este 2023, destaca "La Conciliación de la vida laboral, personal y familiar en las empresas". Por los consabidos recursos mínimos de nuestra Asociación, se trata en todo caso de formación gratuita o subvencionada; el único recurso para formación interna de las personas trabajadoras de EQUA que la Entidad puede promover.

Todas las formaciones se realizaron en formato on-line, a excepción de una con extensión limitada a una jornada de duración como se ha apuntado, siendo una de las razones el que cada vez las entidades que ofertan la formación utilizan más este formato, para dar más flexibilidad al alumnado a realizar las tareas, parcialmente dentro y fuera de la jornada laboral. Por último, las formaciones que se eligen se encuentran relacionadas con el trabajo técnico que se desempeña en la entidad, y en una pequeña parte, sobre temas transversales, como la igualdad de género.

Por último, podemos decir que en EQUA existe **Igualdad Salarial**, entre mujeres y hombres. El Registro Retributivo se realiza desagregado por sexos en todos sus ítems. Del mismo modo, la igualdad se aplica a toda la plantilla, independientemente de si la persona ocupa también una coordinación de área (no existen complementos por coordinación, ni por otros motivos). En cuanto a la Junta Directiva, sus componentes no reciben ningún salario por su representación. Todos los puestos de trabajo se ubican en el mismo grupo profesional del Convenio de aplicación y perciben igual retribución.

⌘ Diagnostico Cualitativo



Para la realización del diagnóstico en su vertiente cualitativa, en la Asociación EQUA elaboramos un cuestionario que nos ha permitido la obtención de datos de situación necesarios para el establecimiento de medidas a implementar en el II Plan de Igualdad de la Entidad.



La interpretación de los datos de Diagnostico Cualitativo extraídos del cuestionario que aquí analizamos, es claramente divisible en Fortalezas y Debilidades. Esta división facilitará no solo la claridad de exposición del estado de la situación, sino también la toma de decisiones respecto a las medidas a implementar en las diferentes áreas objeto de Diagnostico. Unas provienen del sondeo actual y otras de la evaluación del I Plan de Igualdad, Plan inicial de la

Asociación donde la importancia se centró en atender, en primer lugar, las necesidades más acuciantes, urgentes y/o básicas para EQUA comprometiéndose la Asociación con la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres cumpliéndose ampliamente las previsiones. Así, las medidas preestablecidas para ello en el I Plan de Igualdad se cumplieron prácticamente en su totalidad. El Avance fue enormemente positivo, aterrizando en este II Plan con retos más avanzados y la necesaria consolidación de los ya alcanzados.

A este respecto, destacamos como instrumentos de base necesarios y de importancia para el inicio del trabajo en igualdad, los realizados en la transición entre el I Plan de Igualdad y el II Plan, relativos a Información interna y externa para la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, así como el compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o personas beneficiarias de nuestros Proyectos y Programas, etc. De este modo:

- ✓ La Asociación EQUA, a través del Comité de Igualdad, elaboró en 2020 la “Guía para un discurso igualitario”, con la finalidad de proponer formas para la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la Asociación, promoviendo un discurso igualitario entre mujeres y hombres en los diferentes espacios en que nos desenvolvemos y comunicamos, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género. Del mismo modo, en toda publicación/ difusión que se emita desde la entidad, se cuida tanto el texto como la imagen, para evitar sesgos y que ésta sea igualitaria.
- ✓ Los Estatutos de la Asociación se reescribieron en lenguaje inclusivo, siendo registrados en enero de 2023.

Las Fortalezas.

Con independencia de que alguna de ellas cuente con ciertas debilidades que habría que reforzar a lo largo de la implementación de las medidas del II Plan de Igualdad que aquí nos ocupa (y que recogemos en estas conclusiones más abajo), existe unanimidad en lo siguiente:

1.-No se han encontrado indicadores significativos que den lugar a determinar la existencia de discriminación, tanto en el momento anterior al Plan inicial, durante el mismo y al inicio de este II Plan de Igualdad de EQUA. Que no se han detectado ni Discriminación por razón de sexo ni por cualquier otra circunstancia.

2.- Que la Cultura de la Asociación supone por principio garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la Igualdad de Oportunidades tanto en su contexto interno como en el externo dirigido a los beneficiarios de los proyectos y programas que oferta. Del mismo modo, a nivel global en todas y cada una de sus acciones y actuaciones.

3.- La externalización de acciones efectivas por parte de EQUA de vigilancia en la medida de lo posible, de situaciones de desigualdad y discriminación se ha puesto de manifiesto en este cuestionario, con unanimidad, al considerar la posibilidad de elaborar una breve guía que ayude a detectar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las intervenciones y/o acciones con las personas participantes en los proyectos y programas que oferta EQUA. Se apuesta igualmente al 100% por la sensibilización en Violencia de Género, Orientación Sexual e Identidad de Género.

4.-En los procesos de Selección y Contratación llevados a cabo por la Asociación no se han detectado indicadores reveladores de que existan situaciones de discriminación por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia.

Las cuatro personas que desarrollan en EQUA los puestos de coordinación son aquellas que realizan las entrevistas de selección de personal (3 mujeres y un hombre). Siempre se realizan las entrevistas de selección entre dos de estas personas, en función del área donde surge la necesidad de contratación. Las personas coordinadoras de la entidad, en general, se han formado en igualdad de género, protocolo de prevención del acoso, conciliación de la vida laboral y familiar/personal, así como en corresponsabilidad familiar. Los sesgos que encontramos pueden deberse más al reflejo de lo que hay en la sociedad, es decir, para un puesto representado mayoritariamente por mujeres, a la entidad llegarán muchas más candidaturas de mujeres que de hombres, por lo que la probabilidad de contratación de una mujer, por méritos, será mayor.

Por otra parte, en las ofertas de empleo, se aplica el lenguaje inclusivo con un modelo elaborado para rellenar y publicar, centrado principalmente en las funciones del puesto, así como en las habilidades profesionales requeridas para desempeñarlas, incluyendo la descripción al pie: "La asociación EQUA apuesta por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos de trabajo, incluidos los procesos de selección de personal". Los documentos requeridos para la protección de datos, necesario para poder participar en los procesos de selección fueron elaborados por nuestro servicio externo, también se transformaron en lenguaje inclusivo por petición de nuestra asociación.

5.-No existe discriminación por razón de sexo ni por ninguna otra circunstancia en lo relativo a las retribuciones.

6.- Se valora favorablemente la **transparencia Retributiva** en general y la practicidad en el acceso al Registro Retributivo de las personas trabajadoras

7.- Con este diagnóstico se inician ciertas actuaciones bien acogidas respecto a la formación en **Igualdad de Género**, con vistas al II Plan de Igualdad, carencia ésta muy importante a la finalización del I Plan de Igualdad, detectada en su Evaluación. Se llega a unanimidad igualmente entendiendo que si se estableciera algún tipo de Formación Profesional específica para los puestos de trabajo (inexistente en estos momentos), habría que incluir en cada una de las acciones formativas un módulo trasversal de Igualdad de género como respuesta de libre redacción, se entiende que debe ser una formación más allá de la básica fundamentalmente para aquellas personas que carezcan de toda ella.

Las Debilidades.

Destacan algunas áreas consideradas importantes en un sistema interno inspirado por la Igualdad de Género y la Igualdad de oportunidades. Ahora bien, son materias en las que no hay que empezar de cero, son materias en las que la Asociación lleva trabajando desde antes de su Primer Plan de Igualdad, implementando medidas al respecto. A partir de este diagnóstico se han detectado debilidades más concretas que con las medidas necesarias irán creando fortalezas en estas materias que son la columna vertebral de todo sistema igualitario. Esto es, las debilidades detectadas en las mismas no son más que un escalón hacia arriba en la larga escalera de las dificultades que tales materias presentan y la atención constante que requieren. Así, como medida urgente y prioritaria nos planteamos revisar y oficializar, cumpliendo la normativa vigente, nuestro actual **Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo** y su mayor difusión en aras de la sensibilización y conocimiento. Es este un requerimiento legal prioritario en el que ya se está trabajando de forma concienzuda y acuciante.

Mejorar la calidad, claridad, difusión y sensibilización en orden al **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, tratarlo de algún modo interno y accesible a todos y todas; hacer lo mismo con las **condiciones de trabajo**, darle difusión transparente y necesaria.

Con respecto a la información transmitida a la plantilla, actualmente se comparte a través de correo electrónico toda la documentación elaborada, Convocatorias y Acuerdos de Asambleas, Reuniones de Plantilla, etc.

Según la Política de Recursos Humanos de la Asociación, del mismo modo que no se contempla la Promoción por tratarse de una Organización Horizontal; los resultados de los

cuestionarios revelan la falta de consideración por inexistencia en la Asociación de un sistema unificado en el tiempo de Clasificación Profesional donde no existe diferencia a nivel no solo retributivo sino también funcionalmente, hablando de tareas encomendadas de muy diversa índole pero de fuerte base común, siendo indivisibles entre categorías profesionales diferentes a efectos materiales e inmateriales. Lo que sí está determinado por la igual retribución de todos los puestos y la pertenencia de todos ellos, es el mismo grupo profesional (Convenio "Acción Social", grupo 2). La falta de continuidad en las Clasificaciones Profesionales se debe al comienzo y fin de Proyectos y comienzo de los siguientes, con inclusión en categorías de diversa denominación. Las retribuciones son invariables, igual que lo es la pertenencia al grupo 2 de todos/as los/as trabajadores/as.

Del mismo modo, la propia política de Recursos Humanos se califica por unanimidad como satisfactoria, pero se considera como deseable una sistematización de los puestos de trabajo que los describa y valore desde la realidad de sus desempeños en la Entidad. Se considera importante a efectos de Selección y Contratación. Por otro lado, los cuestionarios revelan que la Auditoría Retributiva desde la Perspectiva de Género sería un avance muy positivo en el trabajo que la Asociación está realizando en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, apuntar que la Entrevista y el Currículo Vitae son los instrumentos base de los procesos de Selección; ahora bien, contamos con perfiles descriptivos de Puestos de Trabajo realizados a través de nuestro sistema de Calidad que acerca a la persona candidata al puesto a cubrir ayudando a una selección más precisa. La Sistematización es necesaria y se cuenta con realizar la Auditoría Retributiva para perfilar más exhaustivamente los puestos mediante la requerida Valoración de Puestos de Trabajo. Las descripciones de los Puestos realizadas a través del sistema de calidad, servirá de punto de partida.

La Salud Laboral, que se ocupa específicamente de la salud laboral femenina, es una disciplina relativamente nueva que se trata no hace demasiado tiempo en los Planes de Igualdad; diferenciada y separada de la prevención de riesgos laborales. Las respuestas del cuestionario al respecto son muy difusas en al menos el 50% refleja que es una carencia a la que prestar atención, pues es una debilidad muy pronunciada su general desconocimiento.

En último lugar señalar que, ante el concepto de infrarrepresentación femenina en la Asociación, y lo que ello conlleva al unirlo a la clasificación profesional propia de EQUA como Entidad Feminizada y sin promociones vaya pareja la unanimidad en las respuestas de las personas participantes señalando que en la actualidad no tienen cabida en el seno de la Asociación

Previos. -Inexistencia de discriminación y/o desigualdad salarial en la Asociación para la Mediación Social, EQUA

Previos: Inexistencia de discriminación y/o desigualdad salarial en la Asociación para la Mediación Social, EQUA.

Informe de Resultados de la Auditoría Retributiva

Auditoría Retributiva: Ámbito de aplicación , Vigencia y otros datos requeridos

Resumen de datos del Diagnostico Retributivo

- **Datos de Partida**
- **Materias propias de Diagnostico**
- **Valoración de Puestos de Trabajo. Trabajos de Igual Valor**
- **Registro Retributivo.**
- **Documentación de Datos**

Plan de Actuación para la corrección de las desigualdades.Seguimiento y Evaluación.

Algunos de los pilares sobre los que se sustenta nuestra organización son la Igualdad, la solidaridad, el trabajo en equipo, la ayuda mutua y la atención a toda persona necesitada de los servicios que podemos ofrecer, hombres y mujeres sin distinción alguna, sin discriminación de ningún tipo como proclama el artículo 14 de nuestra Constitución.

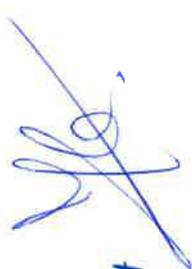
Por un lado, conlleva e integra en nuestra Entidad la inexistencia de diferencias salariales por sesgos de género o segregación entre hombres y mujeres y por otro la aplicación exhaustiva de los principios de transparencia retributiva y el análisis pormenorizado de los puestos de trabajo en su vertiente de igual trabajo, igual retribución.

Al respecto,

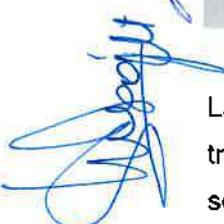
Por un lado, en la propia concepción de nuestra Asociación que resguarda y trabaja por y para los derechos de todas sus personas beneficiarias y trabajadoras destaquemos aquí, además de la nombrada igualdad y no discriminación, la dignidad y el respeto a los derechos de los demás, es este exactamente el espíritu de EQUA.

Por otro lado, en el desarrollo de nuestro trabajo como instrumento de Mediación Social y de Inserción Laboral nos encontramos **discriminaciones y desigualdades**, la gran mayoría **desfavorables para las mujeres**, en un número excesivamente amplio de contextos. Existe un dilatado desarrollo de la temática de Igualdad en el Trabajo en la Ley Orgánica 3/2007 de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Ello se debe a una serie de factores que hacen difícil la igualdad plena en el mundo laboral. Son diversas las causas como por ejemplo la que aquí nos trae, el análisis de la posibilidad de que exista desigualdad retributiva (o brecha salarial) entre hombres y mujeres que hacen que las cuantías percibidas como promedio sean inferiores en el caso de las mujeres. Nos encontramos socialmente arraigadas prácticas como:

- La **persistencia de trabas no siempre visibles** y, en ocasiones, difíciles de probar, en el acceso de la mujer al trabajo, especialmente al privado, al de mayor cualificación profesional.
- Una **mayor tasa de desempleo femenino**.
- Una **mayor presencia de la mujer en la contratación a tiempo parcial**, siendo en muchos casos una opción profesional no deseada.
- Un mayor número de **contratos temporales entre mujeres**.
- Una **infrarrepresentación femenina en ciertas profesiones más cualificadas** y con exceso de presencia en otras menos cualificadas, ("segmentación profesional")
- Unos mayores obstáculos para la **formación permanente y la promoción profesional** o los ascensos de las mujeres.



Conceptualización y Normativa



La desigualdad económica entre las personas trabajadoras que desempeñan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es en lo que consiste la **discriminación salarial**. En el sentido que aquí nos trae, es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de las personas ocupadas. En la Asociación para la Mediación Social EQUA, todos los Puestos de Trabajo, lo son de igual valor y, por tanto, de igual

Informe de Resultados de la Auditoría Retributiva

retribución, en los términos que veremos más adelante.

Para llegar a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación retributiva por razón de sexo, se hace imprescindible integrar y aplicar el principio de **transparencia retributiva**, así como analizar los trabajos de igual valor a los que correspondería igual retribución.

El Principio de Transparencia Retributiva, principio aplicado y presente en nuestra Entidad como más adelante veremos, se entiende como aquel que aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, da acceso a información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Los instrumentos fundamentales de aplicación de este principio son el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva que aquí nos ocupa.

Se consideran **trabajos de igual valor** aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a la capacidad y/o habilidad (conocimientos, resolución de conflictos, aptitudes e iniciativas, habilidades sociales, capacidad de organización...), esfuerzo (físico, mental y emocional...), responsabilidad (económica, de mando o supervisión de personas, de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo. A estos efectos, señala la normativa vigente que en una correcta valoración de puestos de trabajo se habrán de aplicar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Mas adelante, se expondrá, en los apartados que siguen, el análisis pormenorizado de los puestos de trabajo de EQUA, todos de Igual Valor, Igual Retribución. Siempre con base en el artículo 4 del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.

No son siempre explícitas o directas las formas que asume la discriminación salarial. En ocasiones está oculta bajo diferente valor económico aplicable al **trabajo desempeñado por las mujeres**. Establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en su artículo, la **distinción entre la discriminación directa y la indirecta**. No existe en EQUA ninguna de ellas. No existe pues tampoco Brecha Salarial.

El concepto de brecha salarial de género se refiere a la diferencia sistemática en las percepciones monetarias que hombres y mujeres obtienen por su trabajo. Esta brecha, refleja las desigualdades de género que, actualmente existen en el mercado laboral y, en general, en la sociedad y cuyas causas son complejas e interrelacionadas, destacando por ejemplo: el porcentaje de participación (y dedicación en horas trabajadas) de hombres y mujeres en la

fuerza del trabajo; el tipo de ocupaciones que se consiguen (o eligen) (segregación horizontal); las barreras que dificultan a las mujeres el acceso o la promoción profesional, así como a puestos de liderazgo (segregación vertical...etc.)

La brecha salarial de género se refiere, por tanto, a la diferencia que existe entre el salario medio de los hombres y las mujeres, cómo porcentaje del salario medio de hombres. Es decir, es la proporción que en promedio está dejando de percibir una mujer con respecto a la retribución media de un hombre. Se calcula con el cociente entre la diferencia del salario medio entre hombres y mujeres y el salario medio de los hombres.

En nuestra Entidad, tras los diagnósticos y análisis previos a esta Auditoría, se concluye con la inexistencia de discriminación salarial alguna entre mujeres y hombres. Esta afirmación se irá desglosando en el modo y forma en que desarrollamos más adelante con base en la normativa vigente.

Sobre estos cimientos, realizaremos la Auditoría Retributiva en el contexto de nuestro II Plan de Igualdad; Auditoría que como señala el artículo 7.1 del RD 902/2020 tiene por objeto recoger toda la información necesaria para comprobar si la Entidad cuenta con un sistema retributivo transversal y de forma completa cumple con la aplicación efectiva del Principio de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Es aplicable la **Normativa** contenida al respecto, en el apartado correspondiente del Plan de igualdad del que esta Auditoría forma parte allí donde sea pertinente. En especial: La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD 901 / 2020 de los Planes de Igualdad y su Registro y el RD 902 / 2020 de igualdad retributiva, así como el Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo será contemplada toda aquella otra normativa aplicable no recogida aquí /o Plan de Igualdad



Auditoría Retributiva: Ámbito de Aplicación, Vigencia y otros datos Requeridos



El RD 902 / 2020, 13 de octubre, "de igualdad retributiva entre mujeres y hombres" establece en su artículo 7.1 el objeto de la Auditoría Retributiva del modo que sigue:

"(...) La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple

con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo (...) “

Así, es obligación para nuestra Entidad, e incluiremos, en esta Auditoría Retributiva, entre otras cuestiones, y en virtud del RD 902 / 2020:

- ✓ El Diagnostico de la situación Retributiva que recabará información de la Valoración de los Puestos de Trabajo (con métodos analíticos) en relación con el art.4 del mismo Real Decreto y con el sistema retributivo y de promoción y también de la relevancia de otros factores desencadenantes de diferencias retributivas, así como posibles discriminaciones o desigualdades en determinadas materias clave.
- ✓ Estableceremos un Plan de actuación para corregir, en caso de que las hubiese, discriminaciones y desigualdades.
- ✓ Realizaremos un Informe de Resultados previo Informe de Diagnostico Retributivo.

A estos efectos, la denominación social de nuestra Entidad es: Asociación para la Mediación Social, EQUA. La fecha de Inicio y Fin de la Auditoría ha sido el primer cuatrimestre de 2024. Y el Alcance Temporal de la misma desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023a.i.

Ámbito de Aplicación de la Auditoría Retributiva

Según recoge el artículo 7.1 del RD 902/2020 de 13 de octubre para la Igualdad retributiva entre Mujeres y Hombres, en concordancia con el artículo 46.2e) de la Ley Orgánica 3 / 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres. Todos los Planes de Igualdad de Empresas y demás Organizaciones, elaborados de forma obligatorio o voluntario, deben incluir la Auditoría Retributiva.

Vigencia de la Auditoria Retributiva. Periodo de Referencia.

La Auditoria Retributiva, en base al artículo 7.2 del RD 902 / 2020, de 13 de octubre para la Igualdad retributiva entre Mujeres y Hombres. tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte: cuatro años (4).

La Auditoria Retributiva que aquí se realiza, toma como Periodo de Referencia el año completo inmediatamente anterior al de su realización, en consonancia con el Registro retributivo, haciendo referencia los datos recogidos en la misma a dicho periodo: del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 a.i.

Resumen de Datos del Diagnóstico Retributivo

Datos de partida

El diagnóstico retributivo se realiza entre el 3º y 4º trimestre de 2023. Desde enero de este año hasta la realización del diagnóstico, en la Asociación para la Mediación Social, EQUA las personas contratadas fueron 8, 6 mujeres y 2 hombres, con un 75% de mujeres, EQUA es una empresa feminizada.

Con base en el RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres de llevarse a cabo este diagnóstico teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo con relación al registro retributivo y al sistema de promoción.

En la Asociación para la Mediación Social, EQUA, al ser una Organización Horizontal no existe ningún sistema de promoción.

Para la realización del Diagnóstico, según la norma, igualmente, se tendrán en cuenta las posibles diferencias o desigualdades que pudieran apreciarse relativo a la elaboración o implementación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la Entidad derivadas de otros factores como actuaciones discrecionales provenientes de la propia Entidad en materia de movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas.

Está preestablecido que para realizar un diagnóstico que cumpla con estas características se debe partir de la información recabada por la Comisión Negociadora relativa al diagnóstico del Plan de Igualdad de conformidad con el Anexo del RD 901/2020 de los Planes de Igualdad y su Registro, para detectar factores o materias que pueden producir diferencias entre las

retribuciones de mujeres y hombres, directa o indirectamente.

En nuestra Entidad, no existe desigualdad y/o discriminación salarial, todos los puestos tienen exactamente la misma retribución. No existe brecha salarial

AL RESPECTO, conforme y en relación con el Diagnóstico del Plan de Igualdad del que esta Auditoria forma parte:

- ✓ El Registro Retributivo se ha realizado a partir del oficial de la Asociación correspondiente al periodo de 2023 nos hemos servido de la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad para realizar el procesado de datos más pormenorizados para adaptación a la normativa vigente sobre trabajos de igual valor y Auditoria Retributiva (RD 902/ 2020 para la igualdad retributiva de mujeres y hombres)
- ✓ Se ha comprobado que se ha calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los conceptos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según clasificación profesional aplicable a la Entidad, así como puestos de igual valor
- ✓ Se han analizado factores de condiciones de trabajo como movilidad geográfica, horario, disponibilidad para viajar, desplazamientos a corta/media distancia, jornada, horas extra...etc.)
- ✓ Se han analizado los sistemas de selección y contratación desde la perspectiva de género.
- ✓ Se ha comprobado la no discriminación en la determinación de categorías profesionales para detectar posibles desigualdades y/o discriminaciones.
- ✓ Se han revisado las acciones formativas en relación con diferencias en la participación de mujeres y hombres
- ✓ Se ha estudiado el ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral y como afecta frente a las retribuciones y a la infrarrepresentación femenina.
- ✓ Se verifica la existencia de procedimientos y/o medidas de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. En diciembre de 2023 se Registró el

Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo de nuestra Entidad. Se adjunta a la Documentación del Plan de Igualdad el justificante correspondiente.

La realización de estos análisis, en unión y concordancia con la legalidad vigente arrojan de inicio las siguientes afirmaciones:

Primero, El Registro Retributivo cumple con todos los requisitos que exige la norma. La transparencia retributiva en la Entidad se cumple como principio. El acceso a nivel personal de los datos retributivos es libre a través del Representante de los Trabajadores.

Segundo, En ninguna de las materias objeto de diagnóstico existe desigualdad y/o discriminación retributiva ni la implica, ni puede implicarla en la actualidad entre mujeres y hombres.

Tercero, Los Puestos de Trabajo de nuestra Entidad son Puestos de Igual Valor e Igual Retribución.

Cuarto, En la Asociación para la Mediación Social, EQUA, no existen Promociones.

Todos los Puestos de Trabajo remunerados de la Asociación, conforman el Equipo Técnico y son:

1. Mediadora Sociolaboral
2. Formador/a
3. Técnico/a e Inserción
4. Técnico/a de Emprendimiento y/o Autoempleo

Puesto no Remunerado: Coordinación

EQUA es una entidad horizontal, por eso las retribuciones son iguales para todos los puestos, ajustadas al convenio vigente ("Acción Social", grupo 2) independientemente del área donde se desarrollen. Así mismo, el puesto de coordinación es un añadido al puesto técnico, y no está remunerado.

Al respecto, los Puestos de Emprendimiento y Autoempleo se valoran de forma conjunta contando con las habilidades y funciones comunes a lo que se entiende por Emprendimiento en general que incluye el Autoempleo. La diferenciación se produce en la Selección y Contratación sobre la base de la vacante ofertada, bien dedicada en exclusiva al Emprendimiento, o en su mayor parte; bien dedicada en exclusiva al Autoempleo o en su

mayor parte.

En la tabla que sigue se muestran los datos básicos de las personas trabajadoras de EQUA al momento de realización de este diagnóstico.

Datos básicos de las personas trabajadoras,					
Durante el año 2023, las personas trabajadoras de EQUA fueron 6 mujeres y 2 hombres : 5 mujeres y un hombre de plantilla (una de las mujeres con bajas por maternidad / cuidados en periodos diferentes y finalmente en excedencia.)					
Y dos personas por sustitución de aquella durante las bajas anteriores a la excedencia : 1 hombre y 1 mujer.					
Situación / Contrato	Sexo	Puesto de Trabajo	Área de * pertenencia **	Salario	
1 Indefinido 40h	Hombre	Técnico de Emprendimiento	1)Equipo técnico 2)Coordinación de Área 3) " Visión Global"	=	
2 Indefinido 40h	Mujer	Técnica de Autoempleo	1)Equipo técnico	=	
3 Indefinido 40h	Mujer	Mediadora Sociolaboral	1)Equipo técnico 2)Coordinación de Área 3) " Visión Global"	=	
4 Interinidad 40h	Hombre	Técnico de de Autoempleo	1)Equipo técnico	=	
5 Indefinido 40h	Mujer	Formadora	1)Equipo técnico 2)Coordinación de Área 3) " Visión Global"	=	
6 Indefinido 40h	Mujer	Técnica de Inserción	1)Equipo técnico 2)Coordinación de Área 3) " Visión Global"	=	
7 Indefinido 40h	Mujer	Mediadora Sociolaboral	1)Equipo técnico	=	
8 Interinidad 40h	Mujer	Técnica de Autoempleo	1)Equipo técnico	=	
Área pertenencia *	1)Equipo técnico 2)Coordinación de Área 3) " Visión Global" Organó Colegiado de Coordinación de la Entidad.				
Área de pertenencia otras percepciones **	No existe retribución alguna por desempeñar el trabajo de coordinador/a de Área o por pertenecer a "Visión Global" Organó Colegiado de Coordinación de la Entidad. . De igual modo que no son retribuidos los cargos de la Junta Directiva.				
Salario***	s/convenio "Acción Social".-Grupo 2.Todas las personas Trabajadoras reciben la misma retribución independientemente de su tipo de contrato indefinido o de interinidad				

La Coordinación de Área y "Visión Global": En el Puesto de Coordinación de Área, las funciones y responsabilidades son diferentes de las de todos los demás, su misión es otra. Además de ser un puesto no remunerado. Aun así, es crucial para obtener el reflejo completo de la Entidad. Este Puesto lo desempeñan en paralelo y al mismo tiempo que su propio puesto, los/as responsables de las distintas Áreas de Trabajo de EQUA sin recibir estipendio alguno. A su vez, estas personas coordinadoras de área conforman el Órgano Colegiado de Coordinación General de la Asociación llamado "Visión Global".

En lo relativo a cuestiones de género, dejar constancia de que, según se revela en el análisis de la situación realizado, tratándose esta, de una Auditoria Retributiva y de que, en nuestra Asociación, como ya se ha determinado, no existe desigualdad, ni discriminación salarial de ningún tipo y que todos los Puestos de Trabajo reciben la misma Retribución: no van a surgir datos relativos a posibles o potenciales diferencias en las retribuciones. No existe Brecha Salarial. La comparación salarial entre Hombres y Mujeres se realiza siempre partiendo de que no existe diferencia retributiva alguna y se desagregan los datos cuando surgen consustancialmente del objetivo concreto que se esté enfocando en ese momento.

El II Plan de Igualdad, al que pertenece esta Auditoria, en el Diagnóstico Previo, recoge todas y cada una de las cuestiones de igualdad de género e Igualdad de oportunidades y en él se aporta el Cuadro General de Medidas desde la perspectiva de género, la igualdad de género y la igualdad de oportunidades. El Plan de Igualdad es el instrumento General para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres. La Auditoria Retributiva es parte de ese instrumento. Esta Auditoria, como se ha dicho, parte de la absoluta igualdad retributiva y la Igualdad de valor de todos los puestos de trabajo

Materias objeto de Diagnóstico

Estudiadas pormenorizadamente las Áreas objeto de Diagnóstico, poniendo especial atención por un lado en lo analizado en el Diagnóstico previo del Plan de Igualdad y por otro en aquellas Áreas que en nuestra Asociación tienen incidencia en el contexto de las Retribuciones o viceversa, se concluyó que únicamente aparecen tres de ellas, en las que, sin existir desigualdades ni discriminación alguna pueden realizarse mejoras a modo de avance significativos.

Estas Áreas son: Selección y Contratación; Formación y Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Siguiendo la numeración propia del Plan de Igualdad:

A.1.- Selección y Contratación: El Objetivo 1 de esta Área, en el Cuadro General de Medidas del Plan de Igualdad es "Implantar la Igualdad de Condiciones y Oportunidades en los procesos de selección y contratación". Las Medidas proyectadas que complementan a las ya existentes han de encaminarse a lograr una mayor capacitación integral del personal de la Entidad de Recursos Humanos, específicamente de los participantes en los puestos de selección, en Igualdad de género, en Igualdad de oportunidades. La capacitación Integral, se

hace necesaria aun existiendo una formación adecuada en el personal que lleva a cabo la selección de personal. La capacitación pretende ir más allá y deriva directamente de las necesidades de género detectadas en las normativas, las monografías y los estudios especializados, pretende conseguir una filosofía práctica propia para los procesos selectivos desde la perspectiva de género reduciendo al mínimo posible los sesgos.

En la Asociación EQUA, no se parte de cero, pues se cuenta con personas ya formadas y una perfilación de los Puestos de trabajo renovada con la realización de la Valoración de Puestos de trabajo. Tal como literalmente se recoge en el Diagnostico del Plan de Igualdad *“Las cuatro personas que desarrollan en EQUA los puestos de coordinación son aquellas que realizan las entrevistas de selección de personal (3 mujeres y un hombre). Siempre se realizan las entrevistas de selección entre dos de estas personas, en función del área donde surge la necesidad de contratación. Las personas coordinadoras de la entidad, en general, se han formado en igualdad de género, protocolo de prevención del acoso, conciliación de la vida laboral y familiar/personal, así como en corresponsabilidad familiar. Los sesgos que encontramos pueden deberse más al reflejo de lo que hay en la sociedad, es decir, para un puesto representado mayoritariamente por mujeres, a la entidad llegarán muchas más candidaturas de mujeres que de hombres, por lo que la probabilidad de contratación de una mujer, por méritos, será mayor.”*

Así mismo cuenta ya la Entidad con un sistema elaborado ad hoc de ofertas de empleo y documentación al respecto con lenguaje inclusivo, no sexista y que resalta la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos incluyendo los procesos de selección de personal.

El personal de Contratación ha de estar igualmente capacitado de forma específica en materia de gestión igualitaria de personal, de igualdad retributiva y de todas las materias que de ello derive. Esto es, para la prevención, detección y actuación ante posibles desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo, que dependiendo o no de su puesto de trabajo se han de erradicar.

Los Sesgos de Género en los Procesos de Selección y Contratación pueden dar lugar a potenciales desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo originando diferencias salariales por Selecciones y Contrataciones arbitrarias y subjetivas, así como retribuciones discriminatorias, todo ello por razón de sexo.

La Formación como parte de la Capacitación Integral de este personal, es fundamental y prioritaria y así se recogerá en el Plan de Actuación.

A.3.- Formación: El objetivo 1 de esta Área en el Plan de Igualdad es instaurar formación continua anual en materia de Igualdad de Género. El Diagnóstico del Plan de Igualdad recoge las acciones formativas de los tres últimos años en los que EQUA ha tenido acceso a acciones de formación subvencionada y/o gratuitamente.

El porcentaje de hombres y mujeres respecto al acceso a estas acciones formativas refleja exactamente la calificación como entidad feminizada de nuestra Asociación, así:

En 2021, de las acciones formativas llevadas a cabo el 90% de las personas participantes fueron mujeres. En 2022, el 78% y en 2023 el 100%. Recordemos que en 2023 las personas trabajadoras de EQUA fueron ocho, 6 mujeres y dos hombres, de las que dos fueron contratadas por sustitución o interinidad, una mujer y un hombre. La mayoría de esta Formación fue de temática técnica relativa a los puestos de trabajo que se desempeñan y pocas relativas a igualdad de género.

Salvo una, la relativa al Protocolo de Acoso, todas las acciones formativas se llevaron a cabo on line, la forma más actual y práctica para las personas trabajadoras, fundamentalmente por la flexibilidad horaria en que se puede realizar la formación tanto fuera como dentro del horario de trabajo. Todas las personas participantes pertenecen al Área de Inserción Laboral.

En EQUA, la formación en general es una materia pendiente no solo por los escasos recursos sino también por la falta de tiempo para dedicarle. Así, se recoge en el Diagnóstico del Plan de Igualdad plasmándose como una de las medidas prioritarias.

En esta Auditoria, como complemento a las medidas del Cuadro General entendemos que es importante reforzar la formación en género especializada para aquellas otras Áreas donde las Retribuciones pueden verse afectadas por desigualdad o discriminación aun cuando actualmente no existan, evitando los sesgos de género. Fundamentalmente como se ha reseñado en el Área de selección y Contratación. La capacitación de este personal ha de ir más allá de la formación, pero ésta ha de ser la base y el inicio. Así, en las dos Áreas restantes de intervención (A1 y A5) se prevé como mejora incluir en la programación formativa estas materias y establecerlas como prioritarias dada su relevancia.

A.5.- Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: del diagnóstico del Plan de Igualdad podemos extraer que el nivel de cargas familiares entre las personas trabajadoras es igualitario teniendo en cuenta la estructura feminizada de nuestra Entidad, como ocurre en todas las demás Áreas. Así, el 71,42% de las personas trabajadoras

presenta cargas familiares y de este porcentaje, el 80% son mujeres y el 20% hombres. Es este un porcentaje muy cercano al del total personas trabajadoras de la Asociación, un 75% de mujeres y un 25% de hombres.

Las medidas que se vienen utilizando igualmente entre hombres y mujeres son: la flexibilidad horaria; el permiso de maternidad, por lactancia y cuidados. Del mismo modo en favor del uso del tiempo se accede al teletrabajo puntualmente, aunque es una medida que se observa como muy útil y que quizá podría en ciertos casos y/o ciertos periodos ocupados por proyectos con especiales necesidades.

Las cargas familiares, en cierta medida, afectan a la participación en acciones formativas, en nuestra Entidad, lo hacen del mismo modo en mujeres y hombres.

Las prácticas señaladas, por lo general, no afectan a las retribuciones. Los permisos o bajas relativos a cuidados, nacimientos, acogimiento o adopción, a nivel retributivo afectan de forma común, esto es, se ha de contratar en las mismas condiciones retributivas a otra persona que sustituirá a aquella durante el tiempo necesario.

Se proyecta en esta Área una mejora, un avance relativo a las medidas ya previstas en el cuadro general del Plan de Igualdad. Se considera que se sistematizarán de modo consensuado las prácticas actuales, para posteriormente ir añadiendo las que vayan surgiendo. En un futuro esto facilitará solo su difusión entre las personas trabajadoras, sino también la transparencia debida.

Del mismo modo, se considera que el Teletrabajo ha resultado eficaz y eficiente en los momentos que se ha hecho uso de este, y se programa un protocolo como medida para su potencial desarrollo en términos tasados.

Se observa también como mejora en esta Área, incluir esta materia en la programación formativa del Área 3, y por su relevancia considerarla como materia prioritaria.

Método de Valoración

La obligatoriedad de realizar una Auditoria Retributiva se establece en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. Para llevar a cabo el diagnóstico de la situación retributiva de una Entidad hay que efectuar previamente una valoración de puestos de trabajo que dé cumplimiento al principio de igual retribución por trabajo de igual valor. En EQUA, por su estructura Asociativa, su especial y peculiar modo de funcionamiento y organización interna, se lleva a cabo el análisis necesario para decidir el método más adecuado para valorar los Puestos de Trabajo y se llega a la conclusión de que se hace necesaria una **Valoración Combinada o Método Híbrido**, que permita el manejo de variables cualitativas y cuantitativas.

Así, partimos de que:

De entre los *Métodos Cualitativos*, que valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos, permiten saber cuál es la importancia de cada puesto en la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros puestos. Elegimos de entre los posibles de esta categoría el Método de Ordenación; y es que, en Equa se hace imprescindible, previamente a una valoración Cuantitativa, realizar una valoración Cualitativa que revele de forma clara y sencilla una fotografía exacta del funcionamiento a través de los puestos de trabajo en la Entidad. Es ésta una valoración incuantificable si queremos tener una imagen nítida de Equa, una imagen real y veraz que proporciona el método de ordenación.

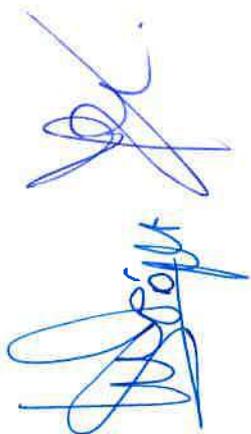
Los Métodos Cuantitativos (analíticos) evalúan los puestos de trabajo según distintos criterios (factores), previamente seleccionados y claramente definidos. Al ser cuantitativos, permiten obtener un valor numérico de cada puesto y, por tanto, cuantificar la diferencia de valor entre puestos. Entre los posibles elegimos el Método de asignación de Puntos por Factor.

El Método Híbrido en EQUA: Combinar el método Cualitativo y el Cuantitativo para valorar los Puestos de Trabajo en EQUA es fundamental para comprender la dinámica de trabajo en nuestra Asociación.

Como se ha apuntado, el método cualitativo más adecuado para realizar la VPT en nuestra Entidad y que aquí utilizamos es el **Método de Ordenación**, recoge la realidad existente en la organización, donde todos los puestos de trabajo retribuidos tienen el mismo valor cualitativo. Ello, se reflejará por otro lado y después por factores, pesos, puntos y niveles propios del Método Cuantitativo elegido: el **Método de Asignación de Puntos por factor**. En este Método, el valor final por puesto de trabajo no varía, pues representa el mismo valor de los puestos y

la misma retribución que en EQUA se presentan desde un principio. Variarán los puntos, niveles, etc. según las funciones propias e inalienables de cada puesto.

Dejar constancia de que el ya reseñado Puesto de Coordinación, no retribuido, se ha valorado tanto cualitativa como cuantitativamente. Ahora bien, solo su valoración cualitativa tiene relevancia en esta Auditoría pues es necesaria para obtener la fotografía fiel y completa de la realidad estructural, funcional y organizativa de nuestra Entidad. Su perfil es propio e intransferible y ello da lugar a resultados más subjetivos que objetivos dadas sus características eminentemente. Sin embargo, su valoración cuantitativa nos será útil para potenciales análisis con distintos fines que puedan presentarse en el futuro.



EQUA-Valoración de Puestos de Trabajo-1

La Entidad parte de la consideración de que todos sus puestos de trabajo tienen el mismo valor y todos son igualmente retribuidos

Así, la VPT, en EQUA, nos lleva directamente a la Valoración de Puestos de Igual valor al respecto, el artículo 4 del RD 902/2020 de Igualdad Salarial establece en conjunción con el art.28.1 ETT , 4 "requisitos" para considerar que un puesto de Trabajo tiene el mismo valor que otro.

Así, el artículo 4 requiere EQUIVALENCIA en

1. La Naturaleza de las Funciones o Tareas efectivamente encomendadas Esto es, en el contenido esencial
2. Condiciones educativas regladas y/o Profesionales y de formación reglada o no incluida la experiencia. Siempre todo ello, en relación con el desempeño de la Actividad.
3. Condiciones Laborales/de Trabajo
4. Factores relevantes, diferentes de los anteriores estrictamente Relacionados con el desempeño

La aplicación de los 2 métodos de Valoración se ha realizado de la siguiente manera :

M. Cualitativo de Ordenación : Estudio de Descripción de Puestos :

- Orden de los Puestos en la Organización.
- 1er Requisito para Trabajos de Igual Valor : Equivalencia en la Naturaleza de las Funciones o contenido esencial

M. Cuantitativo de Asignación de Puntos por factor

- 2º Requisito para Trabajos de Igual Valor : Equivalencia en las Condiciones Educativas
- 3er Requisito para Trabajos de Igual Valor : Equivalencia en las Condiciones de Trabajo.
- 4º Requisito para Trabajos de Igual Valor : Equivalencia en Factores relevantes para el desempeño del Puesto

Método de Ordenación

Análisis de la descripción de los Puestos de Trabajo-Perfiles

Orden de Puestos en la Entidad

Todos los puestos de trabajo cualitativamente están al mismo nivel. Ocupan todos el 2º lugar. Teniendo en cuenta lo ya apuntado sobre el Puesto de Coordinación que ocupa el 1er lugar (véase imagen1 adjunta)

1er requisito. Trabajos de Igual Valor, tras los análisis se concluye que la Naturaleza de las Funciones o contenido esencial de todos los Puestos de Trabajo de EQUA, son equivalentes. Ello deriva de la propia dinámica de trabajo: son funciones que van apareciendo en las distintas fases de los Itinerarios de inserción de forma simultánea pero diversa, en función del Puesto de trabajo de que se trate. Son funciones que se entremezclan, derivan o comparten en/entre los distintos puestos, fundamentalmente porque el flujo de beneficiarios/as es permanente y por otro lado los Proyectos y Programas tienen su Período temporal de ejecución propios. Las funciones y Responsabilidades que tras el estudio pormenorizado se consideran equivalentes coincidiendo con el contenido esencial común a todos los puestos, RESPONDEN A:

- ✓ Captación, recepción, atención, apoyo, acompañamiento y seguimiento durante los Proyectos y Programas en todos los aspectos. En cada etapa, situación, cambio o dificultades
- ✓ Análisis del Mercado de trabajo. Prospección Laboral y sensibilización en el Tejido Empresarial
- ✓ Derivación de beneficiarios a recursos externos para formación y empleo
- ✓ Seguimiento, resolución de diferencias y/o apoyo en situaciones complejas ante los agentes implicados
- ✓ Trabajo en red con entidades públicas y privadas. Contacto con recursos comunitarios
- ✓ Estimular en contextos diversos la comunicación entre la Asociación, los beneficiarios y potenciales agentes empleadores
- ✓ Gestión documental de fases y programas

(véase fichas adjuntas de Descripción de Puestos de Trabajo)

EQUA-Valoración de Puestos de Trabajo-2

Método Cuantitativo de Asignación de Puntos por Factor

2º REQUISITO : CONDICIONES EDUCATIVAS regladas y/o Profesionales y de formación reglada o no, incluida la experiencia.

El análisis concluye que son Equivalentes en los 4 Puestos de Trabajo. Ello puede observarse en el análisis del Factor A- Conocimientos y Aptitudes analizado y mas detalladamente en la Descripción de los puestos de trabajo. En el estudio de este ítem se observan 2 diferencias en lo que se requiere al acceso a uno de ellos. Así,

*.-En 3 de los 4 puestos, se requieren titulaciones de acceso muy específicas, bien una Titulación Profesional de Grado Medio en Integración Social o bien titulaciones universitarias de las ramas de Educación y/o Psicología. Las titulaciones para el Puesto de Emprendimiento / Autoempleo son menos específicas de inicio (ADE, Derecho, Ciencias del Trabajo...) o bien otras titulaciones cuales sean que cuenten con un Master en creación de Empresas o Economía y desarrollo territorial o similar.

*.- Para el acceso al Puesto de Emprendimiento/ Autoempleo, la Experiencia es obligatoria y en los otros 3 se señala únicamente que "se tendrá en cuenta". Es un requisito que refuerza la necesidad de conocimientos teórico-prácticos del puesto, que se consideran mas que imprescindibles para su desempeño y se exige como parte de la condición educativa obligatoria.

Estas diferencias se corresponde a la especialidad del puesto de trabajo, lo que no significa un valor diferente, teniendo en cuenta que las titulaciones y formación complementaria exigidas para los otros 3 puestos lo son también por el puesto a desempeñar.

(véase Tabla de Factores ,Subfactores y Niveles , Tabla Resumen de Valoración por Factores y Fichas de descripción de Puestos de Trabajo, todas adjuntas)

3er REQUISITO : CONDICIONES DE TRABAJO:

Se realiza el análisis sobre todas las contempladas como "Factor D .Condiciones de Trabajo", las consideradas adecuadas, pertinentes y mas relevantes para la valoración y se concluye con su equivalencia en los 4 puestos de trabajo. En Estas se señalan como subfactores: Condiciones Ambientales: Físicas ; Condiciones Ambientales: Riesgos Psicosociales y Desplazamientos. Los resultados de la Valoración en todos los Puestos, son muy similares, son equivalentes. Las diferencias son mínimas y se corresponden con la singularidad del puesto que diferencian.

Así, solo se manifiesta, un nivel mas alto en "Condiciones Medioambientales - Riesgos Psicosociales" en los puestos de Mediador/a Sociolaboral y en Formador/a, a solo un punto de diferencia de los otros dos puestos. Ahora bien, los 4 puestos alcanzan el mismo nivel en las "Condiciones Medioambientales Físicas" y en "Desplazamientos"

Las Ponderaciones y por tanto también los puntos, son semejantes, no varían entre un subfactor y otro mas de un 1% dentro de cada Puesto.

(véase Tabla de Factores ,Subfactores y Niveles y Tabla Resumen de Valoración por Factores)

4º REQUISITO : FACTORES RELEVANTES diferentes de los anteriores , estrictamente relacionados con el desempeño

Tras las valoraciones realizadas a través de los factores los puestos de trabajo se consideran equivalentes también en este cuarto requisito. Todas las variables son suficientemente semejantes en la realidad que analizamos, la igualdad de valor entre todos los puestos de nuestra Asociación .Las diferencias registradas son mínimas y propias de cada puesto, las que específicamente los singulariza, las que los hace diferentes dentro de su igualdad de base. **DESTACAR, la equivalencias en pesos, puntos y niveles, a continuación se especifica.**

(véase Tabla de Factores ,Subfactores y Niveles y Tabla Resumen de Valoración por Factores)

EQUA-Valoración de Puestos de Trabajo-4

Método Cuantitativo de Asignación de Puntos por Factor

FACTORES/ SUBFACTORES NO EQUIVALENTES 28 %

A.-Conocimientos Y Aptitudes

- ✓ **A2.- Polivalencia** o definición extensa obligaciones : No existe un grado homogéneo de puntuaciones, la singularización de los puestos en este factor es muy alta.

B.-Responsabilidad

- ✓ **B1.- Responsabilidad Procedimientos Docum y/o Equip, Material y/o infraestructura** : Este factor no alcanza a singularizar al Puesto de Emprendimiento/ Autoempleo aun por menor número de puntos, estos se deben a los recursos que ha de manejar en sus funciones , diferentes y de menor peso en este factor. La singularidad significa aquí diferencia en la gestión de recursos; lo mismo ocurre, pero al contrario, con el factor **B2.- Responsabilidad económica**, donde emprendimiento / autoempleo destaca por su alta puntuación

C.-Esfuerzo

- ✓ **C1a.- Esfuerzo Físico : posiciones** : destaca el puesto de Formador/a teniendo en cuenta las características propias de su función..**C1c.- Esfuerzo Físico auditivo** : no hay homogeneidad en la puntuación, depende esta de la ubicación de los puestos en cada ocasión que es variable.

(véase Tabla Resumen de Valoración por Factores)

En base al artículo 4 de RD 902/2020 y analizadas la Naturaleza de las funciones encomendadas, las condiciones educativas o formativas, de formación o profesionales, los factores y las condiciones laborales intrínsecamente relacionadas con el desempeño de los puestos de trabajo objeto de análisis. **Se concluye al respecto :**

Primero, Que todos los puestos de trabajo de la Entidad, se han determinado como Trabajos de Igual Valor, igualmente retribuidos.

Se da igual valor e Igual Retribución a cada uno de los integrantes de un Equipo de Profesionales de la Mediación Social e Inserción Laboral , Profesionales de la Rama de Ciencias de la Educación y/o Psicología además de otras especialidades imprescindibles para la consecución de nuestros objetivos, los objetivos de la Entidad. Nuestro equipo se acoge al convenio aplicable , de " Acción Social" todas/os los integrantes, todas las personas trabajadoras pertenecemos al mismo grupo profesional (grupo 2). A ello se une lo ya analizado relativo a las equivalencias cumplidas que la norma aplicable requiere en todos los Puestos, lo que define a estos como de Igual Valor y valida nuestra determinación por la igual retribución.

Segundo, El cumplimiento de los principios de adecuación, totalidad y objetividad en la valoración de puestos de trabajo realizada. Así , se han considerado y cumplido los Principios : de Adecuación, esto es, todos los factores relevantes en la valoración tienen relación con la actividad y concurren en la misma. **De Totalidad** , se han aplicado todas las características que configuran cada uno de los puestos de trabajo y **de Objetividad**, ya que se ha llevado a cabo la determinación de los factores siguiendo un proceso de identificación objetivo, evitando sesgos como el de género.

El Registro Retributivo que se recoge a continuación se ha elaborado en formato Word en base por un lado al confeccionado por la Asesoría Externa para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 a.i., realizado con la aplicación "miNOMINA" (monitor Informática Software SL); por otro específicamente a partir de los datos de percepciones y deducciones mensuales y anuales de todas las personas trabajadoras correspondientes al periodo de referencia sobre los que de forma manual se han calculado las medias y medianas totales así como las correspondientes Brechas de Género relativas a las Percepciones Salariales, Gratificaciones Extraordinarias y Salarios. Únicos conceptos que componen el total de elementos relativos a retribuciones en todas las personas trabajadoras de la Asociación además de las eventuales Altas y Bajas médicas, las correspondientes por nacimiento y cuidado de hijos o por contrato que, habiéndose contabilizado, fueron muy escasas y no resultaron relevantes a los efectos que aquí nos traen tal como se especifica más adelante.

Nuestra Entidad, la Asociación para la Mediación Social EQUA, ha realizado la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) anteriormente expuesta y más abajo documentada, según el artículo 4 y 8.1.a) del RD 902/2020 de Igualdad Retributiva. En esta valoración se confirma que todos los Puestos de Trabajo de la Asociación tienen igual valor. Siguiendo sus principios, EQUA ya consideraba todos sus puestos como de Igual Valor y de igual retribución, con la VPT se validan estas concepciones. Siendo todos los trabajos de Igual Valor y en cumplimiento de la normativa vigente, el Registro Retributivo refleja una AGRUPACIÓN UNICA con todos ellos y que aúna 3 categorías profesionales distintas : Formador/a (1 mujer), Mediador/a Sociolaboral (2 mujeres) y Técnico/a, esta última incluye tres puestos de trabajo diferentes: Técnico/a de Inserción (1 mujer), Técnico/a de Emprendimiento (1 hombre) y Técnico/a de Autoempleo (2 mujeres y 1 hombre), como se especifica en el Registro Retributivo. Todos ellos, como se ha dicho, de igual retribución que los otros 3 de las categorías anteriores.

En cumplimiento de los artículos 5 y 6 del mismo RD 902/2020, El Registro Retributivo refleja las medias aritméticas y medianas de la AGRUPACION UNICA DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR (todos como se ha dicho según la VPT) DESAGREGADA POR SEXO Y REFLEJANDO LA BRECHA DE GÉNERO DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS: Percepciones salariales, Gratificaciones Extraordinarias y Salario. Al respecto:

1º) Las personas trabajadoras de EQUA durante el periodo de referencia fueron 8: 6 mujeres y 2 hombres; como se ha indicado arriba en el desglose. Es esta la base de la brecha

de género que se produce en detrimento de los hombres en nuestra Asociación, simplemente, una Entidad Feminizada con un 75% de mujeres y un 25% de hombres.

2º) El Convenio Colectivo de Aplicación es el de "Acción e Intervención Social" 2022-2024, donde todas las personas trabajadoras pertenecen, independientemente de la categoría al Grupo 2, percibiendo igual retribución.

3º) EQUA no cuenta con sistema alguno de clasificación profesional propio, como ya se ha expuesto en distintas ocasiones en el Plan de Igualdad. Las categorías profesionales que diferencia el Registro Retributivo se corresponden con las vigentes en el periodo de referencia por ser las preestablecidas por el proyecto en curso. Las categorías son, en cada caso, determinadas por los proyectos aprobados que establecen las contrataciones necesarias para su ejecución y en los términos en los que se han de llevar a cabo. Los perfiles y puestos de trabajo de las personas trabajadoras se corresponden con los exigidos en los distintos proyectos a los que optan del mismo modo que los proyectos se corresponden con los objetivos y recursos de la Asociación.

4º) Como incidencias en los datos Retributivos, que como se ha apuntado más arriba no son relevantes para el estudio de género, apuntamos aquí que: se producen 2 de los contratos de Técnico/a de Autoempleo en Sustitución de la Técnica Titular de esta especialidad por permiso de "nacimiento y cuidado de hijos". Se contrató a una mujer en primer lugar dejando su puesto a los 2 meses por una mejor oferta de empleo y un hombre, posteriormente, se contrató por 4 meses. El primero de noviembre la Técnica titular del puesto de Técnica de Autoempleo se acogió a Excedencia por cuidado de hijos/as. Ello afecta en la contabilización tanto de personas trabajadoras como de percepciones salariales, esto es, a lo que aquí analizamos, pero no lo hacen significativamente. Por otro lado, una mujer comenzó su contrato como Mediadora Sociolaboral el 1 de marzo del año al que nos referimos, 2023. Lo determinante en todo caso es la ya señalada condición de la Asociación como Entidad Feminizada, compuesta por el 75% de mujeres. Las otras 4 personas trabajadoras permanecen en alta todo el año 2023. (1 hombre y 3 mujeres).

Con estas Premisas y aplicando la Fórmula de Brecha de Género, esto es:

$$\frac{\text{Percepciones Salariales Hombres} - \text{Percepciones Salariales Mujeres}}{\text{Percepciones Salariales Hombres}} \times 100$$

La Brecha de Género en la Agrupación Única de Trabajos de Igual Valor, en detrimento de los Hombres, en nuestra Entidad, fueron, atendiendo al concepto de "Percepciones salariales" como se refleja en el Registro Retributivo:

- ✓ Media: - 14, 93 %
- ✓ Mediana: - 21, 71 %



**REGISTRO RETRIBUTIVO PLANTILLA (EFECTIVO)
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT) (RD 902/2020)**

Empresa: 11/1046337/58 Asociación para la Mediación Social, EQUA.
Periodo: 1 enero-31 diciembre 2023 a.i.

AGRUPACIÓN ÚNICA

Todos Trabajos de Igual Valor, Igual Retribución
(VPT / Convenio "Acción E Intervención Social" Grupo 2

Total personas trabajadoras en el periodo de referencia:8 (6 mujeres y 2 hombres)

Categorías

Categoría: Formador/a:

1 mujer	Medias			Medianas		
	Hombres	Mujeres	Brecha Genero	Hombres	Mujeres	Brecha Genero
Percepciones salariales		1.809,02 €			1.809,02 €	
Gratif. Extraordinarias (*)		258, 43 €			258, 43 €	
Salario		1550, 59 €			1550, 59 €	

Categoría: Mediador/a Sociolaboral

2 mujeres	Medias			Medianas		
	Hombres	Mujeres	Brecha Genero	Hombres	Mujeres	Brecha Genero
Percepciones salariales		1.809,02 €			1.809,02 €	
Gratif. Extraordinarias		258, 43 €			258, 43 €	
Salario		1550, 59 €			1550, 59 €	

Categoría: Técnico/a: (*)

3 mujeres y 2 hombres	Medias			Medianas		
	Hombres	Mujeres	Brecha Genero	Hombres	Mujeres	Brecha Genero
Percepciones salariales	1.486,28 €	1.628 €	- 9,54 %	1.486,28 €	1.708,53 €	- 14,95 €
Gratif. Extraordinarias	212,32 €	232, €	- 9,55 %	212,32 €	244 €	- 14,96 €
Salario	1.273.96 €	1.395,53	- 9,54 %	1273.96 €	1.464,45 €	- 14,95 €

AGRUPACIÓN ÚNICA V P T—Tbj. igual valor

Medias, Medianas y Brecha de Género

	Medias			Medianas		
	Hombres	Mujeres	Brecha Genero	Hombres	Mujeres	Brecha Genero
Percepciones salariales	1.486,28 €	1.708,15 €	- 14,93	1.486,28 €	1.809, 02 €	- 21,71 %
Gratif. Extraordinarias	212,32 €	244,02 €	- 14,93	212,32 €	258,43 €	- 21,71 %
Salario	1273.96 €	1464.13 €	- 14,93	1273.96 €	1.550, 59 €	- 21,71 %

(*) Las Gratificaciones extraordinarias se corresponden con las 2 pagas extraordinarias prorrateadas mensualmente.

(*) La Categoría "Técnico/a "incluye los puestos de trabajo/ ocupados por :1 Mujer Técnica de Inserción; 2 Mujeres Técnicas de Autoempleo, 1 Hombre Técnico Autoempleo y 1 Hombre Técnico de Emprendimiento.

Método Cualitativo de Ordenación: Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo	
Puesto: Coordinación 1/1	Area: Visión Global
01 /07/2023	
<p>Titulación: Universitaria / Cualquiera que le habilite para ejercer el puesto dentro de cada Área. Experiencia: Mínimo de 2 años en el Área que coordina bien en EQUA, bien en otras Entidades Sociales. Misión: Coordinación General de los distintos ámbitos de EQUA, RRHH, Cumplimiento de los fines de la Entidad y Transmisión de Valores</p>	
Funciones y Responsabilidades	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones en la organización de RRHH / Adecuar los Recursos a las necesidades de los Programas / Toma de decisiones en el diseño actividades inherentes al mismo y elaboración de programas y servicios ➤ Actividades Inherentes de la aplicación del Sistema De Calidad (Auditorías internas, Formación, Control de la Documentación, Evaluación de Proveedores, No Conformidades y Reclamaciones, Acciones Correctoras y Preventivas, Cumplimiento de la Legislación Aplicable, etc.) ➤ Realizar todas las funciones y responsabilidades específicas descritas en los Procedimientos Internos ➤ Cumplir con las funciones y Responsabilidades de Prevención de Riesgos Laborales, Protección de Datos y las que el Órgano de Coordinación estime oportuno. Aprobación de Documentos, Elaboración y cumplimiento de la Política, Sistema y Objetivos de Calidad ➤ Evaluaciones Generales de la Entidad, valorando el cumplimiento de los Objetivos Globales y el mantenimiento de las Líneas de Actuación 	
Habilidades y Competencias	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades de Observación y Análisis Global ✓ Análisis para el Diseño y la Elaboración de Proyectos ✓ Capacidad de Toma de Decisiones ✓ Habilidades para la Generación de Estrategias y la Organización del Trabajo ✓ Capacidad para Liderar Equipos ✓ Habilidades Comunicativas, para las Relaciones personales y el trabajo en equipo ✓ Competencias Digitales ✓ Aptitudes para recibir y adoptar críticas y soluciones constructivas 	
<p>En caso de baja laboral o vacaciones de las personas trabajadoras que desempeñen este puesto de trabajo podrán ser sustituidos por los demás integrantes del Órgano Colegiado.</p>	

Cuadro Puntuación Cualitativa de Puestos de Trabajo. - Método de Ordenación							
<i>Puestos</i>	Coord	Mediad Sociolab	Formad	T. Inserció	T.Empr Autoem	<i>Punt.</i>	<i>Ord.</i>
Coordinación		+	+	+	+	4	1º
Mediador/a Sociolaboral	—		+	+	+	3	2º
Formador/a para el Empleo	—	+		+	+	3	2º
Técnico/a Inserción Laboral	—	+	+		+	3	2º
Técnico/a de Emprendimient o Autoempleo	—	+	+	+		3	2º

<p>Puesto: Formador/a para el Empleo</p> <p>1/2</p> <p>Titulación Mínima: Titulación Profesional de grado medio de Integración Social, Ciencias de la Educación (Maestro/a Educación Especial, Psicopedagogía, Educación Social) y/o Psicología.</p> <p>Formación Complementaria de al menos 80 horas en Inserción Laboral de Colectivos Vulnerables</p> <p>Experiencia Laboral: Valorable que cuente con experiencia y manejo de redes de información</p>	<p>Área: Inserción Laboral</p> <p>Actualización: 01/07/2023 2/2</p> <p>Misión: Puesto encargado de Diseñar y Gestionar las acciones Formativas para el Empleo, respondiendo a las necesidades de los colectivos diana, así como del tejido empresarial. Se encarga igualmente de Impartir los contenidos transversales de las Acciones Formativas a las personas beneficiarias de los programas, con el fin de que adquieran una preparación adecuada para ser Insertados en el Mercado de Trabajo</p>
<p>Funciones y Responsabilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño y Propuestas Formativas/ Proyectos en función de las necesidades de los Colectivos ➤ Difusión de Acciones/ Captación del Alumnado. Selección del Alumnado ➤ Coordinación para la Captación de Recursos y Coordinación con Entidades para la Derivación y Seguirimientos. Prospección de Empresas ➤ Gestiones según Protocolos (Convenios, Diplomas, informes evaluaciones...etc.) ➤ Formación de Competencias Transversales. Formación de Habilidades Prelaborales ➤ Seguimiento de Alumnado en Prácticas.Seguimiento grupal beneficiarios/as 6 meses ➤ Evaluación y Justificación de las acciones formativas. Sistematización de Acciones y Resultados ➤ Funciones, responsabilidades y medidas de Procedimientos Internos, de Calidad, de Prevención de Riesgos Laborales y de Protección de Datos, así como las que el Órgano de Coordinación considere Oportuno 	<p>Habilidades y Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades Sociales: Tolerancia, Iniciativa, Accesibilidad, Capacidad de Adaptación, Responsabilidad Motivación, Flexibilidad y Compromiso. Destacan de forma Representativa las Habilidades para la Comunicación y la Resolución de Conflictos. ✓ Operatividad Polivalente. ✓ Cualidades para las Relaciones Interpersonales, el Trabajo en Equipo y el Trabajo en Red ✓ Capacitación para la Formación y la Dinamización de grupos con colectivos en riesgo y/o exclusión social. ✓ Habilidades para Motivar y potenciar la participación. Aptitudes de Liderazgo. ✓ Adaptabilidad a diferentes Contextos Socioculturales y la Diversidad. ✓ Autonomía para la Planificación, Organización y Ejecución de las Funciones y Tareas del Puesto de Trabajo. ✓ Capacidad de Observación y Análisis en ambientes laborales. ✓ Habilidades y creación de puestos de trabajo en el mercado laboral ordinario. ✓ Conocimiento de los ámbitos de Formación Profesional y de la inserción laboral, así como del mercado laboral del territorio y las potenciales Entidades Contratantes. ✓ Manejo de Redes de la Información. Conocimientos Informáticos de Nivel Medio, entorno Windows, Paquete Office. <p>En caso de baja laboral o vacaciones de las personas trabajadoras que desempeñen este puesto de trabajo podrán ser sustituidos por: otro/a compañero/a que desempeñe el mismo puesto o el Órgano de Coordinación (Visión Global)</p>



Puesto: Mediador/a Sociolaboral 1/2	Área: Inserción Laboral Actualización: 01/07/2023 2/2
<p>Titulación Mínima: Titulación Profesional de grado medio de Integración Social, Ciencias de la Educación (Maestro/a Educación Especial, Psicopedagogía, Educación Social) y/o Psicología.</p> <p>Formación Complementaria: de al menos 80 horas en Inserción Laboral de Colectivos Vulnerables</p> <p>Experiencia Laboral: Valorable que cuente con experiencia y manejo de redes de información</p>	<p>Misión: Puesto encargado de aglutinar toda la información del Itinerario Personalizado de Inserción Laboral de cada Colectivos Vulnerables (PCDI) y ofrecer el apoyo que necesite en cada una de las fases del mismo Puesto encargado de aglutinar toda la información del Itinerario Personalizado de Inserción Laboral de cada Colectivos Vulnerables (PCDI) y ofrecer el apoyo que necesite en cada una de las fases de este.</p>
<p style="text-align: center;">Funciones y Responsabilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Intermediación Laboral: Analizar el Mercado Laboral, Informar y Sensibilizar al/a Empresario/a y demás Agentes Sociales sobre el EcA, /Detectar e identificar empresas potenciales que puedan ofrecer puestos de trabajo/Ajustar puestos a candidatos/as ➤ Instrucción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo. Apoyo al Trabajador/a y a la Empresa ➤ Comunicar regularmente a familia y trabajador el curso del itinerario y lo relativo al puesto de trabajo ➤ Seguimiento laboral, así como Resolución de Incidencias y/o Apoyo en situaciones complejas ante y/o con todos los Agentes implicados ➤ Coordinación y Colaboración con los Recursos Comunitarios que inciden en la inserción y en el Itinerario Formativo-laboral ➤ Fomentar la estabilidad y la promoción laboral ➤ Funciones, responsabilidades y medidas de Procedimientos Internos, de Calidad, de Prevención de Riesgos Laborales y de Protección de Datos, así como las que el Órgano de Coordinación considere Oportuno 	<p style="text-align: center;">Habilidades y Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades Sociales: Tolerancia, Iniciativa, Accesibilidad, Capacidad de Adaptación, Responsabilidad Motivación, Flexibilidad y Compromiso. Destacan de forma Representativa las Habilidades para la Comunicación y la Resolución de Conflictos.Cualidades para las Relaciones Interpersonales, el Trabajo en Equipo y el Trabajo en Red. Operatividad Polivalente ✓ Manejo de Redes de la Información. Conocimientos Informáticos de Nivel Medio, entorno Windows, Paquete Office. ✓ Aptitudes para la Proyección Estructural del Puesto a Puesto, tarea a tarea. Adaptación, Apoyo, Seguimiento, y Supervisión de Itinerarios Personalizados de Inserción ✓ Capacidades de implementación de estrategias específicas con grupos de riesgo y/o exclusión social ✓ Capacidad de Observación y Análisis en ambientes laborales y creación de puestos de trabajo en el mercado laboral ordinario. ✓ Adaptabilidad a diferentes Contextos Socioculturales y la Diversidad ✓ Autonomía para la Planificación, Organización y Ejecución de las Funciones y Tareas del Puesto de Trabajo. ✓ Conocimiento de los Ámbitos de Formación Profesional y de la Inserción Laboral, así como del Mercado Laboral del Territorio y las potenciales Entidades Contratantes. <p>En caso de baja laboral o vacaciones de las personas trabajadoras que desempeñen este puesto de trabajo podrán ser sustituidos por: otro/a compañero/a que desempeñe el mismo puesto o el Órgano de Coordinación (Visión Global)</p>



<p>Puesto : Técnica/o de inserción</p>	<p>Actualización: 01/07/2023 2/2</p>
<p>1/2</p> <p>Área: Inserción Laboral</p>	<p>Misión: Puesto encargado del Acompañamiento en el itinerario Personalizado de Inserción Laboral de colectivos vulnerables ofreciéndole el apoyo que necesite para conseguir su Inserción Laboral. Contacto con el Tejido Empresarial y otros Recursos de la Comunidad para generar oportunidades de Empleo</p>
<p>Titulación Mínima: Titulación Profesional de grado medio de Integración Social, Ciencias de la Educación (Maestro/a Educación Especial, Psicopedagogía, Educación Social) y/o Psicología.</p> <p>Formación: Complementaria de al menos 80 horas en Inserción Laboral de Colectivos Vulnerables</p> <p>Experiencia Laboral: Valorable que cuente con experiencia y manejo de redes de Información</p>	<p>Habilidades y Competencias</p>
<p>Funciones y Responsabilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis del Mercado Laboral ➤ Difusión de los Programas de Inserción Laboral ➤ Diseño y Elaboración de Proyectos de Inserción Laboral ➤ Captación de beneficiarios/as ➤ Acogida de beneficiarios/as ➤ Acompañamiento en Itinerarios de Inserción Laboral ➤ Derivación de personas beneficiarias a Recursos Externos para Formación y Empleo ➤ Sesiones de Orientación y búsqueda de Empleo ➤ Prospección y Sensibilización Empresarial ➤ Gestión de Ofertas de Empleo ➤ Seguimiento Prácticas No Laborales ➤ Funciones, responsabilidades y medidas de Procedimientos Internos, de Calidad, de Prevención de Riesgos Laborales y de Protección de Datos, así como las que el Órgano de Coordinación considere Oportuno 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades Sociales: Tolerancia, Iniciativa, Accesibilidad, Capacidad de Adaptación, Responsabilidad Motivación, Flexibilidad y Compromiso. Destacan de forma Representativa las Habilidades para la Comunicación y la Resolución de Conflictos. ✓ Cualidades para las Relaciones Interpersonales, el Trabajo en Equipo y el Trabajo en Red ✓ Habilidades que faciliten la introspección y la integración positiva de autoimagen y/o paradigmas de las personas usuarias ✓ Habilidades para descubrir y potenciar las capacidades y competencias y buscar factores de riesgo. ✓ Capacidad de Observación y Análisis en ambientes laborales y creación de puestos de trabajo en el mercado laboral ordinario. ✓ Adaptabilidad a diferentes Contextos Socioculturales y la Diversidad ✓ Autonomía para la Planificación, Organización y Ejecución de las Funciones y Tareas del Puesto de Trabajo. ✓ Conocimiento de los Ámbitos de Formación Profesional y de la Inserción Laboral, así como del Mercado Laboral del Territorio y las potenciales Entidades Contratantes ✓ Operatividad Polivalente ✓ Manejo de Redes de la Información. Conocimientos Informáticos de Nivel Medio, entorno Windows, Paquete Office. <p>En caso de baja laboral o vacaciones de las personas trabajadoras que desempeñen este puesto de trabajo podrán ser sustituidos por: otro/a compañero/a que desempeñe el mismo puesto o el Órgano de Coordinación (Visión Global)</p>

<p>Puesto : Técnico/a de Emprendimiento /Autoempleo 1/2</p> <p>Titulación: Administración y Dirección de Empresas, Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales, Derecho, Gestión y Administración Pública; Otras titulaciones con formación complementaria relacionada con el puesto: "Máster en Creación de Empresas", "Máster en Economía y Desarrollo Territorial", etc Experiencia Laboral: Experiencia de al menos 6 meses como técnico/a de programas de emprendimiento individual o colectivo, elaboración de planes de empresa, dinamización de grupos y estudios socioeconómicos.</p>	<p>Área: Inserción Laboral Actualización: 01/07/2023 2/2</p> <p>Misión: Llevar a cabo programas de atención, motivación, asesoramiento y formación a personas en riesgo de exclusión social para el emprendimiento individual o colectivo, tanto en la creación como en el mantenimiento de empresas.</p>
<p>Funciones y Responsabilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Potenciar entre las personas beneficiarias, las capacidades y actitudes necesarias para emprender una actividad empresarial. ➤ Realizar prospección de las posibilidades futuras de negocios en la región y documentarla. ➤ Apoyar y promover la creación de proyectos de autoempleo e iniciativas empresariales entre aquellas personas pertenecientes a colectivos vulnerables con perfil emprendedor. ➤ Prestar servicios de información, motivación y orientación sobre los distintos aspectos que intervienen en la creación, financiación, gestión y desarrollo de empresas. ➤ Facilitar a las personas emprendedoras el acceso a la micro financiación necesaria para la puesta en marcha de su negocio, así como subvenciones y ayudas a las que puedan acceder. ➤ Participar en red con aquellas instituciones públicas y privadas del territorio que trabajan la puesta en marcha de proyectos de autoempleo, para potenciar los recursos disponibles. ➤ Favorecer la creación de redes de emprendedores que ofrezcan servicios complementarios y que promuevan su mantenimiento en el mercado. ➤ Elaboración de informes con los resultados de las acciones desarrolladas, así como las memorias que se requieran en su ámbito. ➤ Seguimiento de la consolidación de las empresas, resolución de incidencias y apoyo en situaciones complejas ante agentes implicados. ➤ Funciones, responsabilidades y medidas de Procedimientos Internos, de Calidad, de Prevención de Riesgos Laborales y de Protección de Datos, así como las que el Órgano de Coordinación considere Oportuno. 	<p>Habilidades y Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades Sociales: Tolerancia, Iniciativa, Accesibilidad, Capacidad de Adaptación, Responsabilidad, Motivación, Flexibilidad y Compromiso. ✓ Habilidades para la Comunicación y la Resolución de Conflictos con los distintos asuntos que puedan surgir en el día a día de una asesoría. ✓ Capacidad de trabajo en determinados periodos punta. ✓ Cualidades para las Relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo y Trabajo en Red. ✓ Adaptabilidad a diferentes Contextos Socioculturales y la Diversidad ✓ Conocimiento de Contratación Pública y Cláusulas sociales, en Economía Social y/o Análisis del Desarrollo Territorial. ✓ Conocimiento de los recursos de la zona para la creación de empresas. ✓ Saber trabajar por objetivos. ✓ Manejo de Redes de la Información. Conocimientos Informáticos de Nivel Medio, entorno Windows, Paquete Office. <p>En caso de baja laboral o vacaciones de las personas trabajadoras que desempeñen este puesto de trabajo podrán ser sustituidos por: otro/a compañero/a que desempeñe el mismo puesto o el Órgano de Coordinación (Visión Global)</p>

FACTOR A.-CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

Este factor mide por un lado el nivel de conocimientos teóricos y/o experienciales que debe poseer una persona de capacidad media para poder desempeñar satisfactoriamente las funciones del Puesto de Trabajo que se valora. Por otro lado, medirá el nivel de aptitudes que posee una persona media que refuerzan sus conocimientos teóricos para en la práctica laboral desempeñar las funciones del puesto de trabajo a valorar.

Subfactor A.1 Titulación y/o Formación. Conocimientos y/o Aptitudes. Experiencia

Mide el nivel mínimo de formación convencional y/o Equivalente y la Experiencia mínima correspondientes a la Formación que el puesto de trabajo exige para su ocupación

Niveles	1	Conocimientos / Aptitudes / Formación equivalentes al Nivel Universitario exigidos por el Puesto. Sin Experiencia
	2	Conocimientos / Aptitudes / Formación equivalentes al Nivel Universitario exigidos por el Puesto. 1 año de experiencia en el Puesto y/o similar
	3	Titulación Universitaria y/o Conocimientos / Aptitudes / Formación equivalentes y/o Experiencia mínima de 2 años en el puesto o similar

Subfactor A.2 Polivalencia o Definición Extensa de Obligaciones adquirida por formación o experiencia en el puesto o en otro similar

Este factor busca visibilizar la totalidad de tareas establecidas para el puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a la capacidad de alternar funciones entre distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia en que se realizan. El número de funciones no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la Entidad.

Al respecto, una **Función**, es un conjunto de tareas homogéneas, para el cumplimiento de un mismo fin o propósito

Niveles	1	El Puesto de Trabajo tiene atribuidas diversas tareas que se enmarcan en una única función
	2	Ocasionalmente, se atribuyen al Puesto de Trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que asume de forma ordinaria
	3	Frecuentemente se atribuyen al Puesto de Trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que asume de forma ordinaria
	4	El Puesto de Trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de 2 funciones diferenciadas. Requiere Competencias Digitales en grado medio/alto
	5	El Puesto de Trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de 3 o más funciones diferenciadas requiriendo necesariamente tanto Competencias Digitales como de Coordinación

Subfactor A.3 Gestión de la Diversidad (edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad)

Mide el **Conocimiento Requerido** por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad

Niveles	1	El Puesto de Trabajo conlleva la interacción ocasional con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad
	2	El Puesto de Trabajo conlleva la interacción frecuente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Y su desempeño se beneficia del conocimiento y comprensión de las manifestaciones y cualidades de la diversidad humana.
	3	El Puesto de Trabajo conlleva la interacción constante con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad y requiere un conocimiento y comprensión profundos de las manifestaciones y cualidades de la diversidad humana

Subfactor A.4 Iniciativa, Flexibilidad y Compromiso

Mide capacidades personales que aportan al puesto de trabajo un desempeño más dinámico y fiable y que se valoran como una triada. Son capacidades que presentándose al unísono forman un todo que permite calificar la realización de las funciones del trabajo, a priori, como versátil, operativa y/o eficaz

Niveles	1	Las funciones del puesto donde confluyen la iniciativa, la flexibilidad y el compromiso pueden tener consecuencias limitadas sobre la versatilidad, operatividad y/o eficacia del cumplimiento final de los objetivos de aquellas funciones
	2	Las funciones del puesto donde confluyen la iniciativa, la flexibilidad y el compromiso pueden tener consecuencias moderadas sobre la versatilidad, operatividad y/o eficacia del cumplimiento final de los objetivos de aquellas funciones
	3	Las funciones donde confluyen la iniciativa, la flexibilidad y el compromiso pueden tener consecuencias notables sobre la versatilidad, operatividad y/o eficacia del cumplimiento final de los objetivos de aquellas funciones

FACTOR -A Subfactor 5 Conocimientos y aptitudes...etc. (cont)							
Subfactor A.5 Habilidad para la Resolución de Conflictos y la Comunicación							
Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la Comunicación en General y a la Intervención Constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización como ajena.							
Niveles	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>El puesto de trabajo, además de una destacada capacidad de Comunicación requiere ocasionalmente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con otras personas</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>El puesto de trabajo requiere además de una destacada capacidad de Comunicación frecuentemente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con otras personas</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>El puesto de trabajo requiere de una destacada capacidad de Comunicación constantemente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con otras personas</td> </tr> </table>	1	El puesto de trabajo, además de una destacada capacidad de Comunicación requiere ocasionalmente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con otras personas	2	El puesto de trabajo requiere además de una destacada capacidad de Comunicación frecuentemente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con otras personas	3	El puesto de trabajo requiere de una destacada capacidad de Comunicación constantemente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con otras personas
1	El puesto de trabajo, además de una destacada capacidad de Comunicación requiere ocasionalmente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con otras personas						
2	El puesto de trabajo requiere además de una destacada capacidad de Comunicación frecuentemente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con otras personas						
3	El puesto de trabajo requiere de una destacada capacidad de Comunicación constantemente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con otras personas						
Subfactor A.6 Autonomía en Planificación, Organización y Ejecución de las Funciones y Tareas de Puesto de Trabajo							
Mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad en paralelo y transversalidad con el subfactor-triada A.4: iniciativa, flexibilidad y compromiso. Ello respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un Puesto de Trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la Entidad.							
Niveles	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Existen instrucciones, directrices y protocolos estandarizados que determinan la planificación, organización y ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo, aunque la persona ocupante del puesto puede decidir ocasionalmente sobre algunos de estos aspectos para una organización más eficiente de su propio trabajo.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Aunque existen instrucciones, directrices y protocolos que fijan, de manera general, la planificación, organización y ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo, la persona que lo ocupa puede adaptar esas instrucciones, directrices y protocolos para una organización más eficiente de su propio trabajo</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>No existen instrucciones, directrices y protocolos que determinen la planificación, organización y ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo, que pueden ser complejas, variadas o no estandarizadas. Existe libertad y discreción en la toma de decisiones respecto de estos aspectos del trabajo</td> </tr> </table>	1	Existen instrucciones, directrices y protocolos estandarizados que determinan la planificación, organización y ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo, aunque la persona ocupante del puesto puede decidir ocasionalmente sobre algunos de estos aspectos para una organización más eficiente de su propio trabajo.	2	Aunque existen instrucciones, directrices y protocolos que fijan, de manera general, la planificación, organización y ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo, la persona que lo ocupa puede adaptar esas instrucciones, directrices y protocolos para una organización más eficiente de su propio trabajo	3	No existen instrucciones, directrices y protocolos que determinen la planificación, organización y ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo, que pueden ser complejas, variadas o no estandarizadas. Existe libertad y discreción en la toma de decisiones respecto de estos aspectos del trabajo
1	Existen instrucciones, directrices y protocolos estandarizados que determinan la planificación, organización y ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo, aunque la persona ocupante del puesto puede decidir ocasionalmente sobre algunos de estos aspectos para una organización más eficiente de su propio trabajo.						
2	Aunque existen instrucciones, directrices y protocolos que fijan, de manera general, la planificación, organización y ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo, la persona que lo ocupa puede adaptar esas instrucciones, directrices y protocolos para una organización más eficiente de su propio trabajo						
3	No existen instrucciones, directrices y protocolos que determinen la planificación, organización y ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo, que pueden ser complejas, variadas o no estandarizadas. Existe libertad y discreción en la toma de decisiones respecto de estos aspectos del trabajo						

FACTOR B.- RESPONSABILIDAD	
Se refiere a las tareas que repercuten en los objetivos de la Entidad, como su rentabilidad, su solidez financiera, la amplitud de su proyección social, así como la de seguridad y salud de todas las personas implicadas en la consecución de los objetivos.	
Subfactor B.1 R. Procedimientos Documentales y/o sobre Equipos y/o Material y/o Infraestructura	
Niveles	<p>1 El puesto de trabajo requiere ciertos conocimientos básicos de gestión de documentación administrativa y de personal. Del mismo modo, se requiere conocimientos básicos de gestión técnica relativa a procedimientos diversos sobre materiales de trabajo y equipos de uso cotidiano en la Entidad</p> <p>2 El puesto de trabajo requiere conocimientos amplios o variados de gestión documental administrativa y de personal. Del mismo modo, se requiere conocimientos a nivel medio de gestión técnica relativa a procedimientos diversos sobre materiales de trabajo y equipos de uso cotidiano en la Entidad</p> <p>3 El puesto de trabajo requiere. Conocimientos avanzados de gestión documental administrativa y de personal. Del mismo modo, se requiere conocimientos aventajados de gestión técnica relativa a procedimientos diversos sobre materiales de trabajo y equipos de uso cotidiano en la Entidad</p>
Subfactor B.2 Responsabilidad Económica	
Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica: Contabilidad, Gestión de Nóminas, recursos materiales y todos aquellos elementos que conlleve el manejo y/o decisiones sobre moneda. Evalúa igualmente la tenencia de las necesarias Competencias digitales al efecto.	
Niveles	<p>1 Las funciones del Puesto de Trabajo que implican responsabilidad económica tienen una repercusión limitada sobre el presupuesto, el entorno o los recursos de la organización. Por su parte, las competencias digitales tienen igualmente una repercusión limitada en los puestos que implican responsabilidad económica.</p> <p>2 La Repercusión sobre el presupuesto, el entorno o los recursos de la organización; así como de las Competencias digitales en los propios puestos con responsabilidad económica es moderada.</p> <p>3 La Repercusión sobre el presupuesto, el entorno o los recursos de la organización; así como de las Competencias digitales en los propios puestos con responsabilidad económica es Notable.</p>
Subfactor B.3 Responsabilidad de Coordinación, Organización y Fiscalización de todas las Áreas y Proyectos	
Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección, coordinación y fiscalización de las tareas, así como sobre la formación de otras personas.	
Niveles	<p>1 Es responsable de la organización de las tareas que son asignadas al propio puesto de trabajo</p> <p>2 Es responsable de organizar o coordinar el trabajo diario de otras personas, bajo la dirección de otra persona</p> <p>3 Dirige el trabajo diario del equipo a su cargo, o es responsable de la formación, tutorización o asesoramiento de sus miembros</p> <p>4 Programa, organiza, coordina y finaliza las tareas de algún Área funcional de acuerdo con la planificación a largo plazo de la entidad</p> <p>5 Es responsable de la planificación, organización, coordinación y fiscalización a largo plazo de la actividad de la empresa o de algunas o todas las principales Áreas funcionales de la Entidad.</p>
Subfact4	Es responsable de la planificación, organización, coordinación y fiscalización a largo plazo de la actividad de la empresa o de algunas o todas las principales Áreas funcionales de la Entidad
Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas	
Niveles	<p>1 Es responsable de los resultados y calidad de su propio trabajo, de manera que se le atribuyen los defectos que se puedan producir.</p> <p>2 Es responsable de los resultados y calidad del trabajo de un Área de actividad de la organización de manera que se le atribuya la responsabilidad sobre los defectos que se produzcan en dicha Área.</p> <p>3 Es responsable de los resultados y calidad del trabajo de toda la organización, de manera que se le atribuye la responsabilidad última sobre los defectos que se puedan producir en toda la organización</p>

FACTOR C.- ESFUERZO

Representa la dificultad, el cansancio y la tensión que conlleva la ejecución de las tareas. El esfuerzo, es la respuesta de la persona a la carga de trabajo que tiene asignada. Aquí se utiliza en el sentido de todas las influencias a las que las personas se ven sometidas en el trabajo. Se valoran aquí tanto el esfuerzo físico como el mental y el emocional.

Para una **comprensión y tasación del Esfuerzo** lo más fiel posible a la realidad de nuestra Entidad se valora explícitamente la **INTENSIDAD** en cada uno de los subfactores: físico, mental y emocional subyacentes en cada uno de los puestos de trabajo. La posibilidad de valorar la Frecuencia de los mismos no se ha considerado teniendo en cuenta la peculiar actividad estructural y funcional de la Asociación, donde la **FRECUENCIA** de tales subfactores relativa al esfuerzo varía considerablemente dentro de un mismo puesto de trabajo por periodos en ocasiones extensos, en otras cortos, en otras, puntuales y en todo caso, sin un orden determinado pudiendo incluso no existir en periodos muy extendidos en el tiempo; del mismo modo estos periodo pueden duplicarse o triplicarse según programaciones de actividades diversas. **En este contexto, lo determinante aquí para evaluar, consideramos es, la intensidad.** Elemento a elemento estos se consideran subfactores para mayor claridad, clasificación, evaluación de niveles y valoración final.

Subfactor C.1.a	Esfuerzo Físico 1: Posición continuada y posturas forzada
Refleja la permanencia en posiciones continuadas como estar de pie y en posiciones incómodas o forzadas	
Niveles	N.1- Débil / N.2- Moderado / N.3- Fuerte
Subfactor C.1.b	Esfuerzo Físico 2: Esfuerzo Visual
Evalúa los requerimientos del Puesto de Trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado	
Niveles	N.1- Débil / N.2- Moderado / N.3- Fuerte
Subfactor C.1.c	Esfuerzo Físico 3: Esfuerzo Auditivo
Se mide aquí la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo	
Niveles	N.1- Débil / N.2- Moderado / N.3- Fuerte
Subfactor C.2	Esfuerzo Mental
Evalúa el nivel de intensidad de la concentración mental que requiere el Puesto de Trabajo	
Niveles	N.1- Débil / N.2- Moderado / N.3- Fuerte
Subfactor C.3	Esfuerzo Emocional
Refleja las exigencias del puesto ante situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo incluyendo tanto la necesidad de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.	
Niveles	N.1- Débil / N.2- Moderado / N.3- Fuerte

FACTOR D.- CONDICIONES DE TRABAJO

Se refieren a las condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo. De tales aspectos existe la posibilidad de que dé puedan derivarse daños físicos y psicosociales. En este contexto, las condiciones ambientales serán evaluadas del mismo modo y con los mismos criterios que se ha hecho con los Riesgos físicos en relación a considerar los elementos relevantes para la valoración como subfactores.

Subfactor D.1.a Condiciones Ambientales 1: Condiciones Físicas

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicas o derivados de agentes químicos o biológicos

Niveles N.1- Débil / N.2- Moderado / N.3- Fuerte

Subfactor D.1.b Condiciones Ambientales 2: Riesgos Psicosociales

Valora la existencia de Riesgos Psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos, las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad. Se incluyen así mismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo como el tecnoestrés o la fatiga informática. Se evalúa en este caso la SEVERIDAD, teniendo en cuenta que la probabilidad, atendiendo a la actividad propia de la Entidad puede calificarse como muy probable en gran parte de los puestos de trabajo.

Niveles N.1- Débil / N.2- Moderado / N.3- Fuerte

Subfactor D.2 Desplazamientos

Se refieren a las condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo. De tales aspectos existe la posibilidad de que se puedan derivarse daños físicos y psicosociales.

Niveles	
1	El puesto requiere de forma ocasional la realización de desplazamientos fuera del centro de trabajo durante la jornada
2	El puesto requiere habitualmente la realización de desplazamientos fuera del centro de trabajo durante la jornada
3	La jornada ordinaria se desarrolla en distintos centros de trabajo y/o ubicaciones de desempeño laboral requiriendo el desplazamiento entre estos lugares, o bien, requiere viajes sin pernoctación que suponen alargamiento de la jornada diaria
4	El puesto de trabajo requiere la realización de entre 1-2 viajes mensual / es con pernoctación fuera del domicilio habitual de la persona trabajadora. Ello como posible nivel independiente (N.4) o añadido al Nivel 3

Tabla Resumen Valoración Final Puestos de Trabajo: Datos Cualitativos y Cuantitativos 2023 1/1

Factores	2°				2°				2°						
	T.Emprend-Autoem		Mediador/a SocLab		Formador/a		Tec. Inserción		Formador/a		Tec. Inserción				
	Nivel	Peso	Puntos	Conocimiento y Aptitudes	Nivel	Peso	Puntos	Conocimiento y Aptitudes	Nivel	Peso	Puntos	Conocimiento y Aptitudes			
A.-CONOCIMIENTOS Y APTITUDES															
A1	2	10%	100	2	8%	80	2	8%	80	2	8%	80			
A2	4	4%	40	4	2%	20	4	5%	50	4	6%	60			
A3	3	6%	60	3	9%	90	3	8%	80	3	7%	70			
A4	3	6%	60	3	6%	60	3	5%	50	3	5%	50			
A5	3	6%	60	3	7%	70	3	7%	70	3	6%	60			
A6	2	6%	60	2	6%	60	2	5%	50	2	6%	60			
Puntos factor				380				380				380			
B.-RESPONSABILIDAD															
B1	2	5%	50	2	8%	80	2	7%	70	2	8%	80			
B2	1	9%	90	1	4%	40	1	5%	50	1	4%	40			
B3	2	8%	80	2	10%	100	2	10%	100	2	10%	100			
B4	2	10%	100	2	10%	100	2	10%	100	2	10%	100			
Puntos factor				320				320				320			
C.-ESFUERZO															
C1a	1	2%	20	1	10%	10	2	4%	40	1	1%	10			
C1b	2	3%	30	2	20%	20	2	3%	30	2	2%	20			
C1c	2	2%	20	2	1%	10	2	3%	30	2	1%	10			
C2	3	9%	90	3	11%	110	3	8%	80	3	11%	110			
C3	3	8%	80	3	9%	90	3	6%	60	3	9%	90			
Puntos factor				240				240				240			
D.-CONDICIONES DE TRABAJO															
D1a	1	1%	10	1	1%	10	1	2%	20	1	1%	10			
D1b	1	3%	30	2	3%	30	2	3%	30	1	3%	30			
D2	2	2%	20	2	2%	20	2	1%	10	2	2%	20			
Puntos factor				60				60				60			
Puntos Totales				1000				1000				1000			
Puestos ocupados 2023 por				2 hombres/2 mujeres				2 mujeres				1 mujer			

Tabla Resumen Valoración Final Puestos de Trabajo		Ordenación	1º		
Datos Cualitativos y Cuantitativos		Puesto	Coordinación		
Factores		Nivel	Peso	Puntos	
A.-CONOCIMIENTOS Y APTITUDES		Conocimiento y Aptitudes			
A1	Titulación, Formación, Capacidad, Aptitud y Experiencia	3	9%	90	
A2	Polivalencia o definición extensa obligaciones	5	6%	60	
A3	Gestión de Diversidad	1	3%	30	
A4	Iniciativa, Flexibilidad y Compromiso	3	7%	70	
A5	Habilidad Resolución de Conflictos y Comunicación	3	6%	60	
A6	Autonomía Planificación, Organización de Tareas	3	7%	70	
Puntos factor		380			
B.-RESPONSABILIDAD		Responsabilidad			
B1	R. Procedim Docum y/o Equip y/o Material y/o infraestructura	3	5%	50	
B2	Responsabilidad Económica	3	7%	70	
B3	R.. Coordinac y Organización de Áreas y Proyectos	5	10%	100	
B4	R. Consecución y/o Supervisión Resultados y Calidad	3	10%	100	
Puntos factor		320			
C.-ESFUERZO		Esfuerzo			
C1a	Esfuerzo Físico 1: Posiciones	1	2%	20	
C1b	Esfuerzo Físico 2: Visual	1	3%	30	
C1c	Esfuerzo Físico 3: Auditivo	2	3%	30	
C2	Esfuerzo Mental	3	10%	100	
C3	Esfuerzo Emocional	1	6%	60	
Puntos factor		240			
D.-CONDICIONES DE TRABAJO		Condiciones Trabajo			
D1a	Condiciones Ambientales: Físicas	1	1%	10	
D1b	Condiciones Ambientales: Riesgos Psicosociales	1	4%	40	
D2	Desplazamientos	1	1%	10	
Puntos factor		60			
Puntos Totales		1000			
Puestos ocupados en 2023 por		1 hombre/3 mujeres			

Plan de Actuación Auditoría Retributiva. Seguimiento y Evaluación de las Medidas

El artículo 8.1.b) del RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres recoge como contenido de la auditoría retributiva: (...) el "Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Como se señala en el diagnóstico retributivo, y a lo largo de todo el Plan de igualdad y esta Auditoría, en nuestra Entidad no existe desigualdad ni discriminación alguna en ningún ámbito. Aun así, en este contexto, tras el estudio y análisis realizados, hemos considerado la posibilidad de añadir al Cuadro General de Medidas del Plan de Igualdad ciertas mejoras en relación con las medidas preexistentes.

Estas mejoras corresponden a las Áreas:

Área 1.- Procesos de Selección y Contratación

Área 3.- Formación

Área 5.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Los Objetivos Generales relacionados con estas Áreas se corresponden con los preestablecidos en el Plan de Igualdad como tales. Los Objetivos específicos, igualmente, con los mismos recogidos como tales en el Cuadro General de Medidas para cada Área donde se realizan las mejoras o se incluyen medidas nuevas. Todo ello, según especificamos seguidamente.

Objetivos Generales

Objetivo global común a todas las Áreas:

Objetivo general 1 del Plan de Igualdad. Promover y garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como valor fundamental tanto en el funcionamiento, acciones, actuaciones y procesos internos como en la consecución de los fines estatutarios.

Objetivos Generales comunes a las tres Áreas con mejoras y/o medidas nuevas:

Área 1.-Selección y Contratación, Área 3.- Formación y Área 5.- Ejercicio corresponsable

Objetivo General 5 del Plan de Igualdad. Construir un espacio laboral donde la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres esté presente en todos los ámbitos. Un espacio donde se fomente y facilite la Conciliación y Corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral; así como en las contrataciones y procesos de selección y promoción. Un espacio que incluya formación específica en igualdad de género y en todas aquellas materias derivadas que afecten al ámbito laboral. Construir un espacio de trabajo igualitario donde, sea el sexo que sea, no exista ninguno infrarrepresentado y/o discriminado. (*hay que recordar que en la Entidad no existen promociones en la actualidad ni ningún sistema al respecto, EQUA es una Entidad Horizontal)

Objetivo General 3 del Plan de Igualdad. Impulsar y desarrollar el logro de que para las personas trabajadoras de la Entidad a través de la perseverante y cercana sensibilización, difusión y, fundamentalmente su participación en materia de género y proyecciones de esta, la importancia de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no sea para ellas la excepción sino lo cotidiano, no algo puntual sino continuado, no pasajero sino permanente.

Objetivo General 7 del Plan de Igualdad. Promover y apoyar, en todo caso, la igualdad de oportunidades potenciándola con la formación, la comunicación y el lenguaje no sexista a través de todos los canales de difusión e interacción de la Asociación.

Medidas y Mejoras por Áreas

Área 1.- Selección y Contratación. Objetivo Específico. Responsable, Presupuesto, Destino y Temporalidad

En el Área 1: " Procesos de Selección y Contratación" hacemos hincapié en la Igualdad de oportunidades, pero no solo en la existencia de esta como tal en nuestra Entidad, sino también en la necesidad de implementar medidas que mejoren las recogidas previamente en el cuadro general de medidas del Plan de Igualdad y contribuyan con su desarrollo y a mantener la ya existente igualdad retributiva y no discriminación desde el acceso de nuevas personas como trabajadoras a la Entidad, por sistemas de selección y contratación no evitativos de sesgos de género. Se trata de reforzar los sistemas de acceso a la Entidad ya existentes que sin ser discriminatorios pueden beneficiarse de mayores, mejores y novedosos recursos con este fin. Es sin duda un camino a medio / largo plazo, pero que mantenido de

forma continuada en el tiempo consideramos que darán resultados positivos.

El Objetivo Específico de esta Área del Cuadro General, donde incluimos una nueva medida es: "Implantar la Igualdad de condiciones y oportunidades en los procesos de selección y contratación".

- **El Órgano Responsable de las Medidas de este Objetivo Específico del Área 1 es:** los/as responsables de Recursos Humanos.
- **El Presupuesto:** el Propio de la Entidad.
- **El Destino:** Asociación EQUA.
- **Temporalidad:** toda la Vigencia del Plan desde 3er Trimestre 2025.

Selección y Contratación. Medida e Indicadores

Nueva Medida del Área 1. Objetivo específico 1: derivada de la Auditoria: Desarrollar acciones dirigidas a la Capacitación integral del personal responsable de la Selección y la Contratación en la Entidad, en materia de Igualdad de Género y específicamente de Igualdad de Oportunidades. Desarrollar tales acciones con colaboración y haciendo partícipes a todas las personas trabajadoras.

Las acciones dirigidas al personal de contratación incluirán específicamente temáticas relativas a la gestión igualitaria de personal, igualdad retributiva, así como todas las materias que de ello se deriven.

Toda esta medida, va encaminada tanto a la prevención como a la detección y la actuación ante desigualdades y/o discriminaciones entre otros motivos, retributivos.

Indicadores:

- Documentos de trabajo para la Capacitación aprobados en Acta por la Entidad:
- Protocolo práctico de Capacitación en el puesto de trabajo para la Igualdad de Oportunidades. Dirigido a responsables de selección y contratación. Documentación Acreditativa de Puesta en Marcha y ejecución (o inicio/ fase de esta)

- Programación y ejecución de Formación específica para la Capacitación especializada en Igualdad de Oportunidades. Dirigido a responsables de selección y contratación. Documentación Acreditativa de Puesta en Marcha y ejecución
- Ficha de datos a rellenar por persona contratada al momento de su incorporación (elaboración y puesta en práctica en el aprendizaje de capacitación en el puesto) donde se recojan el mayor número de datos relevantes relativos a la igualdad de género e igualdad de oportunidades. Así por ejemplo lo relativo a la Conciliación y Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: cargas familiares y su gestión en pareja o no, en convivencia o no. Formación en Igualdad, Conciliación, etc.; Formación en Protocolo de Acoso.
- Cualquier otra actuación: contenida en el Protocolo (o no, pero considerada conveniente para la capacitación) que se programe y se ejecute, o se comience a ejecutar en esta materia

Comienzo de Implementación: 3er Trimestre 2025

Área 3.- Formación. Objetivo Especifico. Responsable, Presupuesto, Destino y Temporalidad

En el Área 3. La formación aparece en los diagnósticos como una carencia destacada en la Asociación, tanto por falta de recursos como por falta de tiempo para dedicarle. Se contempla como tal necesidad en el Cuadro General de Medidas, como una urgencia transversal. Realizada la Auditoria, se advierte la Formación igualmente como imprescindible en determinadas materias después de los análisis realizados.

La actuación necesaria que emana de la Auditoria se presenta aquí como la exigencia de incluir formación en las medidas del Cuadro General e incluirlas como Prioritarias.

El **Objetivo Especifico** de esta Área del Cuadro General, donde incluimos las dos materias señaladas como prioritarias es: "Instaurar formación continua anual en materia de Igualdad de Género".

- El **Órgano Responsable de las Medidas de este Objetivo Especifico del Área 3** es: los/as Responsables de Recursos Humanos.
- El **Presupuesto:** externo a través de bonificaciones y otros.
- El **Destino:** plantilla de EQUA.
- **Temporalidad:** toda la vigencia del Plan.

Ya establecida como medida en el cuadro general del Plan de Igualdad se recoge la programación de la formación continua anual en materia de Igualdad de Género. Tanto a nivel general como específica y se establecen materias prioritarias.

Como Resultado de la auditoria retributiva, se ha desvelado la necesidad, por un lado, como hemos visto, de llevar a cabo acciones de capacitación integral del personal encargado de selección y contratación en la Entidad. Y por otro, tomar en consideración ciertos aspectos concretos del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Así, las Actuaciones que emanan de la Auditoria en las áreas 1 y 5 en lo que a formación se refiere, provienen y alcanzan lo siguiente:

La recogida en el Área 1 de Selección y Contratación en relación, como hemos visto con la capacitación integral para la Selección y Contratación en EQUA. Parte de la capacitación ha de cubrirse con formación especializada. De este modo se integrará en la medida de programación de la formación continua anual ofertada como materia prioritaria.

Como en el Área anterior, en el Área 5 de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la formación se considera prioritaria, es tanto un tema laboral como personal y ello hace necesario su conocimiento global y no parcializado, es esta la razón de ser de una materia separada y diferenciada de todas las demás. Esto, consideramos que solo es posible mediante un conocimiento suficiente de los pormenores que componen los derechos y obligaciones en este particular. En este sentido, las dimensiones de nuestra Entidad favorecen un mayor acercamiento a la realidad de cada una de las personas trabajadoras a través de la formación. Como se ha señalado en el Diagnostico Retributivo, la conciliación y la corresponsabilidad y el uso que se haga de los derechos derivados están íntimamente ligados a las retribuciones y a los sistemas retributivos.

Indicadores:

- Siendo materias prioritarias incluidas en la programación de formación continua anual en materia de Igualdad de Género, y entendiendo así su posible previsión de forma individualizada y separada para alcanzar el objetivo de impostergable, habrá de cumplir los indicadores preestablecidos para la Formación Continua Anual completa. Así:

- Aprobación en Acta de Programación de la Formación en la Materia y Publicación por los canales habituales de la Asociación.
- Registro fehaciente de Participantes:
- A Finalización de la formación: encuesta de satisfacción y registro de participantes con datos por sexo y puestos de trabajo.

Área 5.- Ejercicio corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral. Objetivos Específicos. Responsable, Presupuesto, Destino y Temporalidad

En el Área 5, tras la auditoria, se añade un objetivo específico con dos medidas en el cuadro general y dos medidas en un objetivo específico ya existente en el mismo.

El Objetivo específico de esta Área, añadido tras el diagnóstico y análisis de la Auditoria es: "Recopilar y Revisar, compilando en un Acuerdo Único, los usos y costumbres y/o normas escritas o no, que se vengán aplicando en la Asociación en materia de Conciliación / Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las personas trabajadoras"

El Objetivo Específico de esta Área del cuadro general, donde incluimos dos nuevas medidas es: "Implementar medidas de Conciliación /Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las personas trabajadoras", subyacentes o inexistentes consideradas prioritarias:

- El órgano responsable de las Medidas de estos dos objetivos específicos del Área 5 es: Coordinación General de la entidad.
- El Presupuesto: el Propio de la Entidad.
- El Destino: Asociación EQUA.
- Temporalidad: toda la Vigencia del Plan.

Ejercicio corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral. Medidas e Indicadores

Con estas bases, como se ha señalado, se añade en el Área 5 un Objetivo específico completo: "Recopilar y revisar, compilando en un acuerdo único, los usos y costumbres y/o normas escritas o no, que se vengán aplicando en la Asociación en materia de Conciliación / Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras" .Este objetivo responde a la idea de mantener una sistematización de las prácticas de Conciliación/

Corresponsabilidad que de forma consensuada se llevan a cabo en la Organización. Prácticas que favorecen a todas las personas trabajadoras por igual y de las que todas han de estar informadas. Una compilación de estas facilita su difusión para su mejor y mayor conocimiento, lo que a su vez conlleva facilidad en caso de necesidad de estudio, revisión, actualización, y en su caso, modificación si fuera necesario.

Las dos medidas relativas a este objetivo se concretan en:

Por un lado, realizar una compilación a modo de inventario, acotada respecto a su alcance, con vistas a futuro y abierta a actualizaciones continuas, de toda la documentación existente, relativa a las prácticas en la Entidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de la Entidad.

- **Como Indicador:** la Recopilación y su informe al respecto de la Comisión Negociadora para su Debate incluyendo su alcance y Aprobación consensuada en Asamblea y en su caso, Actualización y/o modificación. Aprobación en Acta.

Por otro: Implementar nuevas medidas u otras preexistentes no documentadas.

- **Indicador:** Informe para su aprobación de la Comisión Negociadora en Asamblea para su Debate, establecimiento de alcance y, en su caso, Aprobación en Acta.

En el Objetivo Específico Preexistente de esta Área 5 del Cuadro General, donde incluimos otras dos nuevas medidas es, tal como se apunta más arriba: "Implementar medidas de Conciliación /Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras", subyacentes o inexistentes consideradas prioritarias. Estas medidas son:

Por un lado, Incluir el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral como materia prioritaria en la programación de formación continua anual; tal como se describe anteriormente en el Área 3, en los términos señalados y con los mismos indicadores.

Por otro, elaboración de un protocolo de Teletrabajo su regularización en el seno de la Asociación, en la medida en que sea posible, teniendo en cuenta que ya se ha puesto en marcha con anterioridad y observada su eficacia en momentos determinados tanto para el personal como para los proyectos en los que el Teletrabajo ha resultado útil en la consecución de objetivos. Este particular habrá de regularse con suma especificación y consenso, con

detenimiento, no únicamente por su afectación a las retribuciones sino por riesgos de ruptura de dinámicas de trabajo que hasta el momento en EQUA funcionan de forma muy favorablemente en la consecución de objetivos.

➤ **Indicadores:**

- Actas de reuniones de la Comisión Negociadora para el estudio y análisis de la situación respecto de las posibilidades de oficializar el Teletrabajo, de cuales serian los términos del Protocolo y de su viabilidad.
- Informes y acuerdos de la Comisión Negociadora al respecto recogidos en Acta.
- Actas de Asamblea emitidas sobre el particular. Acuerdo, No Acuerdo y en su caso, aprobación del Protocolo.

Seguimiento y Evaluación de las Medidas

El sistema de seguimiento y de implementación y evaluación, así como en su caso, la revisión de las mejoras y medidas de este plan de actuación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y en los mismos términos que lo hace esta Comisión para todas las medidas previstas en el mismo, sistema que el propio Plan de Igualdad contiene y al que este plan de actuación remite.

2.-II Plan de Igualdad de la Asociación para la Mediación Social, EQUA. -2024-2028: Fase de Implementación, Seguimiento y Evaluación

2.1. Objetivos Generales y Específicos

Objetivos Generales

1. Promover y garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como valor fundamenta tanto en el funcionamiento, acciones, actuaciones y procesos internos como en la consecución de los fines estatutarios.
2. Terminar con toda barrera, acción, actuación o situación que produzca o pueda producir discriminación por razón de sexo y se manifieste en nuestra Entidad afectando a la misma y/o a personas unidas a ellas por cualquier tipo de relación, sea ésta de la naturaleza que sea.
3. Impulsar y desarrollar el logro de que, para las personas trabajadoras de la Entidad a través de la perseverante y cercana sensibilización, difusión y, fundamentalmente su participación en materia de género y proyecciones de la misma, la importancia de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no sea para ellas la excepción sino lo cotidiano, no algo puntual sino continuado, no pasajero sino permanente.
4. Alcanzar la concienciación integral de las personas trabajadoras de la Entidad y de los colectivos con los que trabajamos respecto a la realidad de las desigualdades y la discriminación. Luchar contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y llevar a cabo una diligente consideración del acoso sexual y por razón de sexo, así como de la necesaria prevención de la violencia de género.
5. Construir un espacio laboral donde la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres esté presente en todos los ámbitos. Un espacio donde se fomente y facilite la Conciliación y Corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral; así como en las contrataciones y

procesos de selección y promoción. Un espacio que incluya formación específica en igualdad de género y en todas aquellas materias derivadas que afecten al ámbito laboral. Construir un espacio de trabajo igualitario donde, sea el sexo que sea, no exista ninguno infrarrepresentado y/o discriminado.

6. Motivar y fomentar la participación en todos aquellos procesos, acciones y actuaciones relativos a la igualdad de género que se lleven a cabo en y por la Asociación, no únicamente de las personas trabajadoras, sino creando una red de comunicación igualitaria donde se incluyan también todas aquellas personas con alguna relación con la Entidad, sea de la naturaleza que sea, en base a las características propias de estas relaciones.
7. Promover y apoyar, en todo caso, la igualdad de oportunidades potenciándola con la formación, la comunicación y el lenguaje no sexista a través de todos los canales de difusión e interacción de la Asociación.

Áreas y Objetivos Específicos

Con base en las Áreas objeto de diagnóstico y los Objetivos Generales, se establecen los siguientes objetivos específicos por Área:



Área.-0	Cultura y Ámbito General de la Asociación
Obj 0.1	Mantener en la Cultura de la Asociación el compromiso con la Igualdad de Género y específicamente la Igualdad de Oportunidades
Obj 0.2	Consolidar nuestra imagen no sexista e igualitaria fomentando y promoviendo un papel activo dentro y fuera de la Entidad.
Área.-1	Proceso de Selección y Contratación
Obj 1.1	Implantar la Igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.
Área.-2	Clasificación y Promoción Profesional
Obj 2.1	Mantener una estructura organizacional igualitaria desde la Perspectiva de Género en todas las esferas.
Obj 2.2	Potenciar la igualdad de Oportunidades en el acceso a Formación para el Puesto de Trabajo.
Área.-3	Formación
Obj 3.1	Instaurar Formación Continua Anual en materia de Igualdad de Género.
Área.-4	Condiciones de Trabajo , Retribuciones y Auditoría Retributiva
Obj 4.1	Fijar medidas complementarias y coordinadas entre sí que faciliten que las personas trabajadoras desempeñen su trabajo de modo satisfactorio y motivado en la línea de las necesidades productivas y organizativas de la asociación.
Obj 4.2	Ordenación del Tiempo.
Obj 4.3	Mantener la política salarial igualitaria de la Asociación, corrigiendo sesgos de Género que pudieran surgir a lo largo de toda la vigencia del Plan.
Área.-5	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Obj 5.1	Recopilar en forma de Acuerdo Único los usos y costumbres y/o normas escritas o no, que se vengán aplicando en corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.
Obj 5.2	Implementar medidas prioritarias y/o no existentes.
Área.-6	Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Obj 6.1	Velar por la prevención ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Asociación a través del Protocolo para la Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y por razón de Sexo de la Entidad
Obj 6.2	Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo
Área.-7	Programas y Servicios que ofrece EQUA
Obj 7.1	Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demandan participar en los distintos servicios que oferta la Asociación.
Obj 7.2	Sensibilizar y Promover entre la Población Destinataria de nuestros servicios, los conceptos de igualdad de oportunidades, la discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.
Área.-8	Infrarrepresentación Femenina
Obj 8.1	Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las distintas Áreas de la Entidad, especialmente en las sobrerrepresentadas.
Área.-9	Salud Laboral
Obj 9.1	Atender a la salud laboral de todas las personas trabajadoras de la Asociación independientemente de su trabajo. Implementar la Perspectiva de Género Específicamente en la Salud Laboral

2.2. Medidas

Se recogen como ANEXO 2.2 los cuadros de MEDIDAS por ÁREAS y según OBJETIVOS.

2.3. Seguimiento

En base al artículo 9.5 del RD 901/2020 de los Planes de Igualdad y su Registro se establece como Comisión de Seguimiento a la propia Comisión Negociadora.

La Comisión de Seguimiento será la encargada en la Fase de Seguimiento del Plan de Igualdad de comprobar el grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados. En la Fase de Evaluación será la encargada de valorar el grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el Plan en la Entidad.

Así, la Comisión de Seguimiento será quien reciba y analice toda la información de la ejecución de las acciones, cualquier otra información relativa a la ejecución del Plan a lo largo de toda su vigencia. Los informes de seguimiento serán anuales, durante toda la vigencia del Plan y servirán de base para los análisis de la evaluación y la realización de esta en sus dos periodos.

De este modo, son de su competencia:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de cada persona o Departamento Responsable de su ejecución
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas.
- Recibir las fichas de seguimiento, revisándolas y confirmando su validez a efectos de seguimiento y vigilancia efectivas de aquellas y del Plan en su conjunto.
- Llevar a cabo la Revisión de las Medidas del Plan de Igualdad
- Llevar a cabo el Informe de Evaluación una vez recogida y recopilada toda la información necesaria para ello.

- Llevar a cabo una **Evaluación Intermedia del Plan de Igualdad** transcurridos 2 años desde su Vigencia y una **Evaluación Final**.

Las distintas Áreas de actuación precisan de un seguimiento periódico, para verificar no sólo su efectiva implementación inicial, sino también su correcto y efectivo funcionamiento dentro de la organización, debido a la constante adaptación a los cambios. La Comisión de Seguimiento, ha de velar por que los resultados esperados se logren, así como los ya finalizados lo sean con éxito. En caso contrario habrán de aplicarse los recursos correctores precisos.

El **Seguimiento** se llevará a cabo durante toda la Vigencia del Plan, al mismo tiempo que su implantación y la implementación de las medidas. Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del Plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del Plan de Igualdad. Es este el órgano competente para realizar el Seguimiento, La Evaluación, la Revisión y en su caso las Modificaciones necesarias.

Las Fases del Procedimiento de Seguimiento, son las siguientes:

1º Recepción y análisis de la información. Se recopila, revisa e interpreta toda la información generada en la implantación del plan y la implementación de medidas hasta la fecha, incluyendo el análisis de cumplimiento de los indicadores. A través de las Fichas de Seguimiento (véase Anexo 2 al Plan de Igualdad) se recogerá sintéticamente toda la información. Con base en esta información y la recopilada a través de otros medios que la Comisión considere necesarios para alcanzar la máxima objetividad (cuestionarios al personal y la Junta Directiva, por ejemplo) , elaborará el informe de seguimiento que habrá de ser tan veraz como completo y exhaustivo .

2º Informe de seguimiento: Partiendo de la anterior información recopilada el informe de seguimiento resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo y todo lo relevante al respecto.

Por otro lado, el Apartado "De las Reuniones de la Comisión Negociadora.", del Reglamento interno y de Funcionamiento de la Comisión Negociadora recogido en Acta de Reunión Aprobatoria de la misma de 8

de agosto de 2023 equivale al “Reglamento interno y de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento”. No obstante, atendiendo en todo caso a la normativa vigente aplicable, la Comisión de Seguimiento, durante y en el desarrollo de sus funciones podrá negociar en su seno y presentar para su aprobación definitiva a la Asamblea de la Asociación cualesquiera otras competencias, funciones o normas de funcionamiento que se consideren necesarias o convenientes para el óptimo cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad de nuestra Entidad, la Asociación para la Mediación Social, EQUA.

Se recoge como Anexo 2.3 la Ficha de Seguimiento que debe cumplimentarse según el cronograma y los indicadores preestablecidos.

2.4. Evaluación 2.3. 2.3.

La Comisión de Seguimiento a quien corresponde la Evaluación del Plan de Igualdad deberá conocer la realidad del impacto de este en la Asociación. Por otro lado, facilitará a la Entidad recabar información de gran valor que le permita tomar decisiones que lleven a garantizar la integración de la igualdad efectiva en la organización. La Comisión realizará una **Evaluación Intermedia del Plan de Igualdad** transcurridos 2 años desde su Vigencia y una **Evaluación Final**.

La Comisión de Seguimiento procederá según el siguiente **Sistema de Evaluación** que tendrá las fases que siguen:

1. **Recogida y análisis de información.** Un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación, implementación y seguimiento del Plan. Se deberán revisar los documentos generados en el desarrollo de la implantación del Plan y la Implementación de las medidas previstas hasta la fecha (bases de datos, indicadores de control, estudios, análisis, cursos, guías, memorias, etc.), los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los informes de seguimiento realizados. Se revisará a modo de comparativa de avances el Diagnóstico de la situación inicial.

Se llevarán a cabo cuestionarios de Evaluación a todas las personas trabajadoras y a la Junta

Directiva.

Esta información nutre el Informe de Evaluación Intermedia y, en su caso los derivados relativos a la misma.

2. **Informe de Evaluación Final:** Se estudiarán los informes de evaluación ya elaborados y/o relativos a la misma, llevando a cabo el análisis y valoración de la información recopilada en ellos, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución con vistas al futuro Plan de Igualdad. Las conclusiones de estos informes junto con la recogida en la primera fase de la evaluación será la base del Informe Final de Evaluación, que contendrá también una propuesta de mejora a futuro.
3. **Propuesta de Mejora:** El Informe de Evaluación, como se ha apuntado, contendrá una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de género y de oportunidades en EQUA. Esta propuesta tendrá como base el Informe de Evaluación final, y por ende toda la información recopilada a través del Sistema evaluativo.

2.5. Revisión, Modificación (y Desacuerdos)

La Revisión supone para la Entidad mantener al día los objetivos y las medidas a implementar que han podido verse afectadas por circunstancias debidamente motivadas y haber afectado, principalmente al Diagnóstico inicial La Revisión es competencia de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Revisión se realiza al mismo tiempo que el seguimiento (al menos 1 vez al año desde su Vigencia) no obstante, en cualquier momento se puede llevar a cabo una Revisión de las medidas si se entendiese que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos, la adecuación de recursos, áreas de mejora o nuevas necesidades que requiriesen modificaciones de medidas. y conllevará la actualización del Diagnóstico y de las

Medidas en lo que se requiera. Según lo dispuesto en el RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia por la misma Comisión de Seguimiento a efectos de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida según lo que en su implementación vaya aconteciendo y vayan apreciándose en relación con la consecución de objetivos.

Como señala el Real Decreto de referencia: "Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- 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 empresa.*
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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 empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.*

Modificación (y Desacuerdos)

Para realizar modificaciones, La Comisión de seguimiento, levantará acta de cada una de las reuniones previas a la/s modificaciones en las que haya alcanzado los Acuerdos pertinentes a las mismas.

Con base a ellos, realizará un informe motivado y exhaustivo de las circunstancias que rodean la necesidad de la/s modificación/es y de la/s causa/s concretas que la hacen necesaria; señalará el modo de detección de la causa y los pro y contras de la/s modificación/es en caso de considerarse alguna mínima duda sobre el mantenimiento de la/as medida/s a modificar.

La Comisión de Seguimiento presentará el informe sobre la modificación a la Asamblea de la Asociación quien habrá de aprobarlo necesariamente si se desea llevar finalmente a cabo esta actuación.

El acuerdo de modificación de la Asamblea por escrito y en Acta, se anejará al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

En caso de no llegarse a Acuerdo sobre la/s Modificaciones se abrirá proceso de Resolución de Conflictos

Desacuerdos: Resolución de Conflictos

La Comisión de Seguimiento deberá negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad del Órgano Decisorio de la Asociación, La Asamblea.

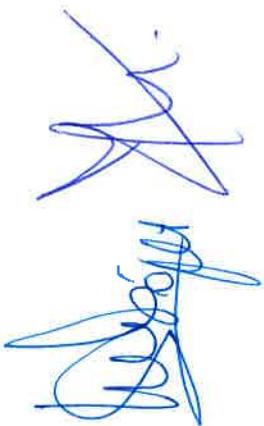
En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos. Dichos procedimientos para la solución autónoma de conflictos consistirán en:

- **Conciliación:** se designa una tercera persona procura el acuerdo entre las partes, sin proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto.
- **Mediación:** se designa un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto y realizará una labor "facilitadora" en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero siendo éstas las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro.
- **Arbitraje:** las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado.

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

ANEXO2.2. MEDIDAS

Cuadro General de Medidas



Área 0: Cultura y Ámbito General de la Asociación

Objetivo 1	Mantener en la Cultura de la Asociación el compromiso con la Igualdad de Género y específicamente la Igualdad de Oportunidades.		
Calendario	N.º	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	0.1.1	Mantener y apoyar el trabajo de la Comisión Negociadora y de todas las partes intervinientes en la Implementación del II P.I EQUA (II Plan de Igualdad Asociación EQUA)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documentación General y específica de consultas a la Asamblea y la Junta Directiva. ✓ Actas de Junta Directiva y Asamblea relativas a las distintas fases y actuaciones necesarias para Implementación del II P.I EQUA
Toda la vigencia del Plan	0.1.2	Continuar con el trabajo, ya iniciado en el I Plan de Igualdad como punto de referencia para el férreo convencimiento de la necesaria igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documentos, guías, protocolos, etc. como los ya generados anteriormente dirigidos al Personal de la Entidad para enriquecer y facilitar su labor en materia de Igualdad de Género
Primer Semestre de 2024	0.1.3	Instaurar en la Asociación un canal de comunicación para la igualdad abierto, dinámico y sencillo más cercano que tecnológico, donde se puedan recoger quejas y dudas, gestionado por la Comisión Negociadora, anónimo para quien lo desee o nominativo para quien así lo quiera.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Archivo de Buzón de Sugerencias, Quejas y Dudas recibidas y recorrido hasta su resolución. Comisión Negociadora y en su caso órgano superior.
Objetivo 2	Consolidar nuestra imagen no sexista e igualitaria fomentando y promoviendo un papel activo dentro y fuera de la Entidad.		
Calendario	N.º	Medidas	Indicadores
Segundo Semestre de 2024	0.2.1	Revisar y en su caso, mejorar en debate con la plantilla el protocolo del uso del lenguaje no sexista e imágenes inclusivas desde la perspectiva de género. Revisión de documentos internos aplicando lenguaje no sexista	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprobación en Acta de la Asamblea Protocolo/guía de lenguaje no sexista Ratificada o revisada // Documentos internos de la Asociación adaptados al respecto y aprobados por la Asamblea.

Segundo Semestre de 2024	0.2.2	Poner a disposición de la Plantilla y la ciudadanía en general toda la información relativa al Plan de Igualdad y sus herramientas, así como otra documentación creada para trabajar la Igualdad de Género en la entidad.	✓ Espacio específico en la Web de la Entidad. Aprobación en Acta.
Toda la vigencia del Plan	0.2.3	Llevar a cabo una labor sistemática pero cercana, Abriendo vías de comunicación en temáticas de Género con los colectivos con los que trabajamos. No limitar la transversalidad a su formación	✓ Guía de atención a los colectivos. Aprobación en Acta.
Responsable		Presupuesto	Destino
Comisión Negociadora		Recursos propios de la entidad.	Asociación EQUA



Área 1: Proceso de Selección y Contratación

Objetivo 1.1	Implantar la Igualdad de condiciones y oportunidades en los procesos de selección y contratación.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
<p>Toda la vigencia del Plan</p>	1.1.1	<p>Implementación de Pautas Básicas aplicables en los procesos de selección y contratación de la Entidad para evitar la Discriminación por razón de sexo en estos procesos.</p>	<p>✓ Cuaderno de Pautas Básicas para Selección de personal desde la perspectiva de género, Aprobación por la Entidad. Recogida en Acta. Este Cuaderno recogerá como mínimo, lo relativo a: Modelo de Currículum Ciego y proceso de análisis del mismo desde la perspectiva de género.</p>
<p>Toda la vigencia del Plan Desde 3er Trimestre 2025</p>	1.1.2	<p>Planificar y ejecutar los Procesos necesarios para la capacitación integral del personal responsable de selección y contratación en la Entidad en Materia de Igualdad de Género e Igualdad de Oportunidades.</p> <p>Las acciones dirigidas al personal de contratación incluirán específicamente temáticas relativas a la gestión igualitaria de la documentación de personal desde la perspectiva de género, la Igualdad retributiva, así como todas las materias que de ello se deriven</p>	<p>➢ Documentos de trabajo para la Capacitación aprobados en Acta por la Entidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo práctico de Capacitación en el puesto de trabajo para la Igualdad de Oportunidades. Dirigido a responsables de selección y contratación. Documentación Acreditativa de Puesta en Marcha y ejecución, ✓ Programación y ejecución de Formación específica para la Capacitación especializada en Igualdad de Oportunidades. Dirigido a responsables de selección y contratación. Documentación Acreditativa de Puesta en Marcha y ejecución, ✓ Elaboración y puesta en práctica de Ficha de datos a rellenar por persona contratada al momento de su incorporación (como parte del Protocolo en el aprendizaje de capacitación en el puesto) donde se recojan el mayor número de datos relevantes relativos a la igualdad de género e igualdad de oportunidades. Así por ejemplo lo relativo a la Conciliación y Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: cargas familiares y su gestión en pareja o no, en convivencia o no. Formación en Igualdad, Conciliación, etc.; Formación en Protocolo de Acoso. Etc. ✓ Cualquier otra actuación contenida en el Protocolo (o no, pero considerada conveniente para la Capacitación) que se programe y se ejecute o se comience a ejecutar en esta materia

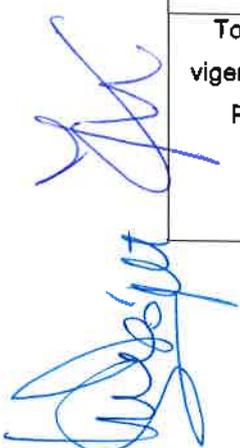
<p>Toda la vigencia del Plan</p>	<p>1.1.3</p>	<p>Implementar Medidas de Acción Positiva según el Plan de Igualdad para incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las personas, mujeres/hombres, menos representadas en cada uno de los departamentos de la Entidad, fomentando su contratación. De modo que, en igualdad de condiciones y méritos por parte de las personas candidatas evaluadas se optará a contratar a la menos representada.</p>	<p>✓ Catálogo de Puestos de Trabajo y su valoración en relación a las funciones, responsabilidad, capacidad de resolución de conflictos... Aprobación en Acta.</p> <p>Dossier específico y estadístico, desagregado por sexo y Área de los Procesos de Selección para los distintos puestos a cubrir (candidaturas presentadas, personas seleccionadas) Aprobación en Acta.</p> <p>✓ En caso de aplicación del Currículo Ciego, señalar en el Dossier, el número de personas preseleccionadas con este sistema de CV desagregadas por sexo y el número de ellas contratadas igualmente, segregadas por sexo.</p>
<p>Segundo Semestre 2024</p>	<p>1.1.4</p>	<p>Publicar en las Ofertas de Empleo (internas y externas) el compromiso de la Entidad con la Igualdad de Oportunidades.</p> <p>Poner énfasis en las publicaciones, dándole un formato que destaque. Que de forma sencilla llegue a todas las personas que puedan estar interesadas por el Puesto ya sean hombres o mujeres.</p>	<p>✓ Publicaciones realizadas.</p>
<p>Responsable</p>		<p>Presupuesto</p>	<p>Destino</p>
<p>Responsables de Recursos Humanos</p>		<p>Propios de la entidad</p>	<p>Asociación EQUA</p>

Área 2: Clasificación y Promoción Profesional			
Objetivo 2.1	Mantener una estructura organizacional igualitaria desde la Perspectiva de Género en todas las esferas.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan. Potencial revisión en Evaluación intermedia De 2025	2.1.1	Preservar con los recursos necesarios el equilibrio entre hombres y mujeres en los Órganos de Gobierno y en los diferentes puestos de trabajo de cada una de las Áreas. Todo ello teniendo en cuenta la estructura de la Asociación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registros de personal anuales diferenciando con especial atención; - % de hombres y mujeres en puestos de dirección/ coordinación - % de hombres y mujeres que han promocionado en el año de referencia. Todo ello, teniendo en cuenta la estructura propia de la Asociación como Entidad Feminizada.
Objetivo 2.2	Potenciar la igualdad de Oportunidades en el acceso a Formación para el Puesto de Trabajo.		
Toda la vigencia del Plan.	2.2.1	Elaborar un estudio actualizado de las necesidades formativas para las competencias profesionales desde la perspectiva de género y sobre la base de la Igualdad de Oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sondeo / cuestionario anual.
Responsable		Presupuesto	Destino
Responsables de RRHH		Recursos propios de la Entidad	Plantilla de EQUA

Área 3: Formación			
Objetivo 3.1		Instaurar Formación Continua Anual en materia de Igualdad de Género	
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	3.1.1	<p>Programación de oferta formativa en Igualdad de Género en materias generales y en materias específicas. Se cubrirá de este modo una destacada carencia en los periodos anteriores a este Plan de Igualdad.</p> <p>Materias Prioritarias: Igualdad de Género. Igualdad de Oportunidades. Nivel Intermedio.</p> <p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo Acoso Sexual y por razón de Sexo. • Capacitación Integral en la Selección, Contratación y Gestión desde la Igualdad de género • Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Publicaciones de la Programación completa (revisable) Aprobada en Acta con fechas de realización en los canales comunes de la Entidad. ✓ Dossier de Programación de Formación, por materias, niveles y modos de realización de los cursos. ✓ Registro Fehaciente de participantes ✓ A finalización de la formación: Encuestas de satisfacción y Registro Contrastado de Participantes con datos por sexo y puestos de trabajo
Toda la Vigencia del Plan	3.1.2	Ajustar la realización de los cursos a las necesidades de la Asociación y de las personas trabajadoras.	✓ Programación aprobada y llevada a cabo s/medida prevista 3.1.1.
Toda la Vigencia del Plan	3.1.3	La formación en materia de Igualdad de Género se llevará a cabo en horario de trabajo si no fuera posible, fuera de él. En todo caso, se contabilizará como tiempo trabajado.	✓ Registro de firmas, escrito y/o digital donde conste fecha y hora de realización de los cursos y los asistentes.
Responsable		Presupuesto	Destino
Responsables de Recursos Humanos		Externos a través de bonificaciones y otros.	Plantilla de EQUA

Área 4: Condiciones de Trabajo y Retribuciones

Objetivo 4.1	Fijar medidas complementarias y coordinadas entre sí que faciliten que las personas trabajadoras desempeñen su trabajo de modo satisfactorio y motivado en la línea de las necesidades productivas y organizativas de la asociación.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	4.1.1	Promover un ambiente de trabajo libre de actitudes machistas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resultados del seguimiento propio del Plan de Igualdad. ✓ Recepción y atención de sugerencias o quejas al respecto.
Toda la vigencia del Plan	4.1.2	Apoyarse en la Formación en Igualdad para sensibilizar contra las actitudes machistas de hombres y mujeres de la Asociación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valoración de cuestionarios y otros instrumentos de evaluación de la Formación.
Objetivo 4.2	Ordenación del Tiempo		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	4.2.1	Priorizar horarios flexibles compensables semanal o mensualmente si las causas de su solicitud se basan en responsabilidades de Género de hombres y mujeres y siempre que "el puesto en sí" lo permita. Ello, de forma independiente a las necesidades de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Solicitudes de horario flexible aceptadas o rechazadas
Toda la vigencia del Plan	4.2.2	Fomentar el teletrabajo como mejora en las condiciones laborales de mujeres y hombres en igualdad, de forma independiente a las necesidades de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuadros de horarios de teletrabajo por periodos predeterminados, flexibles, pero no imprevisibles. Aprobación en Acta.



Objetivo 4.3	Revisar periódicamente la política salarial de la asociación para mantener su carácter igualitario. Corregir sesgos de Género que pudieran surgir a lo largo de toda la vigencia del Plan.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	4.3.1	Mantener el cumplimiento de la normativa vigente relativa al Registro retributivo desagregado por sexos	✓ Documentos Registro Salarial internos de la Asociación.
Toda la vigencia del Plan	4.3.2	Valoración de puestos de Trabajo. Trabajos de igual valor como herramienta de Transparencia retributiva	✓ "Manual de Calificación" sin sesgos, mediante un análisis de género de los distintos puestos de la Entidad. Aprobación en Acta.
Responsable		Presupuesto	Destino
Coordinación general de la entidad.		Recursos propios de la entidad.	Asociación EQUA.

Área 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 5.1	Recopilar y revisar, compilando en un Acuerdo Único, los usos y costumbres y/o normas escritas o no, que se vengán aplicando en la Asociación en materia de Conciliación / Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la Vigencia del Plan desde el Primer Trimestre 2025	5.1.1	Realizar una compilación a modo de inventario, de toda la documentación existente, relativa a las prácticas de la Entidad en relación a los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las personastrabajadoras de la Asociación. La Compilación estará Acotada respecto a su alcance, con vistas a futuro y abierta a actualizaciones continuas,	Recopilación y su informe, incluyendo su alcance al respecto de la Comisión Negociadora en Asamblea para su Debate y en su caso actualización y/o modificación. Aprobación consensuada en Asamblea en Acta como acuerdo principal de la materia.
Toda la Vigencia del Plan desde el Primer Trimestre 2025	5.1.2	Implementar nuevas medidas u otras preexistentes no documentadas.	Informe para su aprobación de la Comisión Negociadora en Asamblea para su debate, establecimiento de Alcance, y en su caso, aprobación en Acta.
Objetivo 5.2	Implementar medidas de Conciliación /Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las personas trabajadoras. subyacentes o inexistentes consideradas prioritarias.		
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	5.2.1	Garantizar que las personas reincorporadas tras un permiso o excedencia de nacimiento o cuidado de un menor tendrán acceso a la formación que debieron recibir o pudieron haber recibido de haber estado en activo.	✓ Documentación solicitud y admisión de la formación.

Toda la vigencia del Plan	5.2.2	Flexibilidad horaria de Movilidad y funcionalidad por Derechos de CVPFL en: <ul style="list-style-type: none"> - Jornada intensiva días de doble turno reduciendo al máximo el intervalo - Acogidas a Teletrabajo - Flexibilidad horaria en Entrada / Salida - Permisos y licencias Y todas aquellas consideradas admisibles y admitidas dentro del funcionamiento ordinario de la Entidad.	<input checked="" type="checkbox"/> Documentación solicitud y admisión de cada una de las posibilidades.
		Priorizar horarios flexibles compensables semanal o mensualmente en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, si las causas de la solicitud se basan en derechos de CVPFL y siempre que "el puesto en sí" lo permita.	<input checked="" type="checkbox"/> Documentación solicitud y admisión de cada una de las posibilidades.

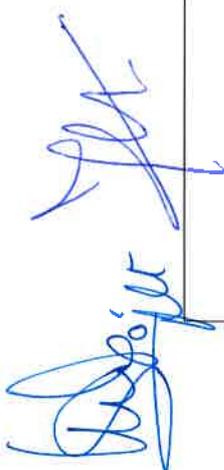
Toda la vigencia del Plan	5.2.3	Implantación de un Horario Preferente para la realización de las Reuniones, dentro de la jornada laboral y durante la mañana. Determinar y ajustar horario y orden del día de un modo eficaz y eficiente evitando que perjudique a la jornada laboral normal de los asistentes.	<input checked="" type="checkbox"/> Convocatorias y Actas Reuniones.
---------------------------	-------	--	--

Toda la vigencia del Plan	5.2.4	Incluir en la programación de la Formación Continua anual en materia de Igualdad de Género como Materia Prioritaria.	<input checked="" type="checkbox"/> Los correspondientes a la Programación y ejecución de la Formación (Área 3)
---------------------------	-------	---	---

	5.2.5	Elaborar un Protocolo de Teletrabajo como forma normalizada dentro de la Jornada Laboral. Regulando las Pautas temporales, individuales o extendidas a más personas trabajadoras o a todas, porcentajes de jornada, contextos de aplicación...etc. Así, como y de forma inexcusable, su incidencia pautada en la jornada laboral y en las retribuciones	<input checked="" type="checkbox"/> Protocolo aprobado en Acta por la Asamblea <input checked="" type="checkbox"/> Actas de Reuniones y Acuerdos en el seno de la Comisión Negociadora. <input checked="" type="checkbox"/> Actas de aprobación en su caso, por la Asamblea
--	-------	--	---

Responsable	Presupuesto	Destino
Coordinación general de la entidad	Recursos propios	Asociación EQUA

Área 6: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo			
Objetivo 6.1		Velar por la prevención ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Asociación	
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Primer Semestre 2025	6.1.1	Mantenimiento periódico, como mínimo, anual, de la difusión del Protocolo de Acoso de la Entidad entre las personas trabajadoras. Información individualizada del Protocolo a toda persona que se incorpore a la Asociación por primera vez.	ifusión interna y pública del Protocolo por s ca shabituales de la Asociación. n su caso, firmas de recepción de la formación.
Primer Semestre 2025	6.1.2	Elaborar una Guía de detección de situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las intervenciones y acciones con las personas participantes de los proyectos y programas que oferta EQUA.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acta de Debate y, en su caso, de aprobación de la Guía. ✓ Publicación y difusión interna de la Guía.
Toda la Vigencia del Plan	6.1.3	Programar Acciones Formativas y/o Jornadas de Difusión y conocimiento del Protocolo y los pormenores del Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo. En tiempo y forma según las posibilidades de la Asociación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprobación en Acta de la Formación y/o Jornadas ✓ Registro Fehaciente de participantes ✓ A finalización de la formación: Encuestas de satisfacción y Registro Contrastado de Participantes con datos por sexo y puestos de trabajo.
Objetivo 6.2		Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo	
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la Vigencia del Plan	6.2.1	Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de Acoso en todas sus modalidades, o en su caso, de urgencia, adoptando todas las medidas pertinentes al respecto. Ello se aplica a cualquier persona relacionada con la Asociación sea de la naturaleza que sea el vínculo con la misma.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informes de situaciones de Pre-Acoso o Acoso Sexual en sí mismo o bien, Acoso por Razón de Sexo, ✓ Si se diera el caso, expedientes de derivación.



<p>Toda la vigencia del Plan</p>	<p>6.2.2</p>	<p>Incluir en la Oferta Formativa específica de Igualdad de Género contenido sobre Acoso sexual y por Razón de Sexo; Violencia de Género y Orientación Sexual o Identidad de Género.</p>	<p>✓ Programa de los cursos formativos donde se incluyan los contenidos especificados, duración, fechas de realización, número de participantes desagregados por sexo y, en su caso, justificantes de asistencia.</p>
Responsable		Presupuesto	Destino
<p>Comisión negociadora</p>		<p>Propios de la entidad</p>	<p>Asociación EQUA</p>

Área 7: Programas y Servicios que ofrece EQUA

Objetivo 7.1 Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demandan participar en los distintos servicios que oferta la Asociación.

Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	7.1.1	Mantener actualizado el registro de personas beneficiarias incluyendo variables de género.	✓ Registro actualizado.
Toda la vigencia del Plan	7.1.2	Favorecer el acceso y la permanencia igualitaria en los Programas e Iniciativas realizadas por la Asociación.	✓ Seguimiento y Registro Desagregado por sexos, de problemáticas de Género en la adhesión o abandono de los Programas e Iniciativas que EQUA lleva a cabo.
Toda la vigencia del Plan	7.1.3	Favorecer una mayor participación de las mujeres en los Programas de la Asociación donde se encuentran infrarrepresentadas.	✓ Informe en función de los Registros anteriores (medidas / indicadores 8.1.1 y 8.1.2) así como de los Resultados al respecto en los procesos de orientación. Este Informe se unirá a los Registros como Anexo, formando un único expediente con los Resultados de las tres medidas de este Objetivo 1. Se aprobará por la Asamblea Anualmente. Actas.

Objetivo 7.2 Sensibilizar y Promover entre la Población Destinataria de nuestros servicios, los conceptos de igualdad de oportunidades, la discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	7.2.1	Intervenir en acciones de Sensibilización en materia de Igualdad de Género en el Plan Educativo-Formativo de los Programas e Iniciativas que oferta la Asociación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actas de la Formación con referencia a su contenido. ✓ Registros de Asistentes. ✓ Manual de Formación de las Actuaciones.

Responsable	Presupuesto	Destino
Coordinación general de la entidad	Recursos propios	Personas usuarias/destinatarias

Área 8: Infrarrepresentación Femenina			
Objetivo 8.1		Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las distintas Áreas de la Entidad, especialmente en las sobrerrepresentadas.	
Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Toda la vigencia del Plan	8.1.1	Mantener los Procesos de Selección Igualitarios de modo que los criterios de valoración de las candidaturas estén exentos de sesgos de Género.	✓ Cuaderno de Pautas Básicas para Selección de personal desde la perspectiva de género. Medida 1.1.1.
Responsable		Presupuesto	Destino
RRHH		Recursos propios	Asociación EQUA

Área 9: Salud Laboral

Objetivo 9.1 Atender todas las necesidades relativas a la salud laboral de las personas trabajadoras de la Asociación de forma específica independientemente de su trato en la Prevención de Riesgos Laborales.

Calendario	Nº	Medidas	Indicadores
Primer Semestre 2024	9.1.1	Mantener la obligada Cobertura por Entidad externa de las Contingencias propias de Prevención de Riesgos Laborales. Entidad comprometida a asumir al mismo tiempo de las propias de la Salud Laboral.	✓ Documentos de contratación con especificación de Coberturas.
Toda la vigencia del Plan	9.1.2	Atender de forma específica las necesidades de la Salud Laboral de las Mujeres que trabajan en EQUA.	✓ Recepcionar documentalmente y de forma adecuada, en su caso por la Entidad Externa, las posibles contingencias propias de la Salud Laboral de la mujer.

Responsable	Presupuesto	Destino
Responsables de Prevención	Propios de la entidad	Plantilla Asociación EQUA

ANEXO 2.3.

FICHA SEGUIMIENTO MEDIDAS



**FICHA DE SEGUIMIENTO DE
MEDIDAS**

Anexo 2.3

Medida	Nº
---------------	-----------

Responsable:	Cumplimentado por:
--------------	--------------------

Fecha de Implantación	Fecha de Seguimiento:
-----------------------	-----------------------

Indicadores de Seguimiento (Recoger los establecidos en ficha de medida anexo 2.2)

Indicadores de Resultado

Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
---------------------------	-----------	--------------	------------

Señalar de entre las siguientes, la causa por la que la medida sigue pendiente o aún no se ha finalizado:

- Desconocimiento de las bases y fases para desarrollarla
- Falta de Recursos Financieros
- Descoordinación con otros Departamentos
- Falta de Recursos Humanos
- Falta de Tiempo
- Otras Causas, especificar:

Indicadores de Proceso

Idoneidad de los Recursos destinados al efecto	
Obstáculos encontrados y, en su caso, con qué soluciones se intervino	

Indicadores de Impacto

Disminución de Potenciales discriminaciones y/o desigualdades preexistentes o futuras	
Mejoras Producidas	
Nuevas Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de ejecución de la medida	

Fdo: Irene López Luque
(Presidenta)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Irene López Luque', with a large, stylized initial 'I'.

Fdo: Tomás Vázquez Cobacho
(Delegado de Personal)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Tomás Vázquez Cobacho', with a large, stylized initial 'T'.

