El valor de las personas

Plan de igualdad

1. INTRODUCCIÓN.....1

2. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....4

3. COMITÉ DE IGUALDAD.....6

4. ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD.....8

4.1. ESTRUCTURA.....8

4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....10

4.3. VIGENCIA.....10

4.4. INFORME DE DIAGNOSTICO.....11

4.5. RESULTADOS AUDITORÍA RETIBUTIVA.....17

5. PLAN DE IGUALDAD.....28

5.1. OBJETIVO GENERAL.....28

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....28

5.3. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....41

5.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....41

5.5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. 42

5.6. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.....43

6. ANEXOS.....47

ASOCIACIÓN POR LA PLENA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y/O DEL DESARROLLO. CIF: G23014814 C/Doctor Eduardo Balguerias 5 Apdo. Correos 428, 23009 Jaén.

ASOCIACIÓN POR LA PLENA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y/O DEL DESARROLLO. CIF: G23014814 C/Doctor Eduardo Balguerías 5 Apdo. Correos 428, 23009 Jaén.

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad responde al compromiso de APROMPSI con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manifestada en la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política, social y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo.

A nivel estatal, la igualdad de géneros cuenta con protección a nivel constitucional, concretamente en los artículos 9.2 y 14. Además, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto, para las empresas de más de 250 trabajadores, el deber de negociar un Plan de Igualdad (Artículo 45).

APROMPSI ha elaborado este Plan de Igualdad siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo Artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad.

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

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

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán

contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo."

Se pretende avanzar en la línea de las conclusiones del diagnóstico realizado y la adaptación al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este nuevo Plan ha seguido las líneas establecidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI que asegura los derechos de las personas trans y el colectivo LGTBI en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral, obligando a las empresas a implementar medidas que garanticen su protección frente a cualquier tipo de discriminación. Y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI en las empresas, que esta reciente normativa establece una serie de acciones concretas y obligatorias que las empresas deben implementar para asegurar un entorno inclusivo y respetuoso hacia las personas LGBTI, reforzando la protección contra cualquier forma de discriminación y promoviendo activamente la igualdad de oportunidades

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, y esta ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos

textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre hombres y mujeres, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. A cada persona nos corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todas y todos.

En este sentido y apelando a los valores y fines que se persiguen en APROMPSI, que, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, cada persona con discapacidad intelectual pueda desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como promover su inclusión como ciudadano/a de pleno derecho, debemos ser los primeros en articular las medidas que por ley nos correspondan para la consecución del objetivo de igualdad pretendido.

APROMPSI no puede desaprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad.

Con ella ganamos todos y todas. Gana nuestra organización y quienes se benefician de nuestros programas. Ganan nuestros trabajadores y trabajadoras.

2. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

APROMPSI, Asociación por la plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

Jaén, a 29 de Octubre de 2024

Fdo.: Ana María Quílez García

Fdo.: Antonio López de Dios

Presidenta de APROMPSI

Gerente de APROMPSI

3. COMITÉ DE IGUALDAD

Siguiendo el esquema de la Ley Orgánica 3/2007, se crea un órgano específico, el Comité de Igualdad, responsable de las acciones de información, seguimiento y evaluación del Plan.

Estará integrado por la Dirección de APROMPSI y la Representación de los trabajadores, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Se constituye el Comité de Igualdad, que será el encargado de realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, y que, además, con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en la empresa, desarrollando una cultura en la organización que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres.

Son funciones concretas de dicha comisión:

- Velar por el cumplimiento en la empresa del principio de igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación aprobada al efecto.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan más allá de las contenidas en el plan.
- Proponer nuevas mejoras encaminadas al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades
- Cooperar en la difusión del compromiso adquirido por la empresa en materia de igualdad, los resultados del diagnóstico y el desarrollo del plan.
- Realizar el seguimiento, evaluación y control del plan de igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el

principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en compañía.

La comisión de seguimiento del plan de igualdad está compuesta por las mismas personas integrantes de la comisión negociadora del plan de igualdad

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

Las personas que integren el Comité de Igualdad serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte del Comité de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

4. ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación de las mujeres y hombres que trabajan en APROMPSI para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección, en su caso.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la asociación, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

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

Las características del Plan de Igualdad son:

► Diseñado para hombres y mujeres de la plantilla.

► Adopta la transversalidad de género como principio rector y estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y niveles.

► Previene cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.

► Es un documento vivo que irá cambiando a lo largo de su implantación cuando este así lo requiera.

4.1. ESTRUCTURA

El Plan de igualdad de APROMPSI se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de hombres y mujeres en la asociación.

Para ello, se ha analizado la información cuantitativa y cualitativa aportada por la asociación en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y seguimiento. Estos datos se pueden encontrar en el Anexo II.

II. Programa de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre géneros.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad definimos los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

Para ello se utilizará la doble estrategia que corresponde con la doble finalidad señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad:

- Adoptar medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios existentes.
- Adoptar medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la asociación, en todos sus procesos y niveles.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Seguimiento y evaluación

El objetivo general se refiere al conjunto del Plan, y a partir de él se desarrollan unas acciones, objetivos específicos y procedimientos para cada una de las siguientes áreas:

a) Acceso a la entidad

b) Contratación

c) Promoción

d) Formación

e) Retribución

f) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

g) Salud laboral

h) Comunicación y sensibilización

i) Participación

4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Será de aplicación al personal de APROMPSI en sus centros de trabajo actuales, así como a los que pueda abrir durante el periodo de vigencia del presente Plan.

4.3. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad será válido hasta el 30 de octubre de 2028. Este plazo ha sido establecido en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro. Conforme a la normativa vigente, el plan no podrá ser prorrogado al finalizar dicho periodo, lo que significa que, una vez cumplidos los cuatro años, será necesario elaborar un nuevo plan basado en un diagnóstico actualizado de la situación en la empresa.

Durante su vigencia, el Plan de Igualdad será objeto de un seguimiento continuo por parte del Comité de Igualdad, que realizará revisiones trimestrales. Estas revisiones tienen como objetivo garantizar que las medidas adoptadas estén siendo implementadas de manera efectiva y que los objetivos marcados se estén cumpliendo. Además, el Comité de Igualdad evaluará el impacto de las acciones implementadas, identificará posibles áreas de mejora y realizará ajustes cuando sea necesario para asegurar la correcta ejecución del plan.

En cada revisión trimestral, el Comité presentará un informe detallado sobre el grado de cumplimiento de las medidas, los resultados obtenidos y las incidencias que puedan haber surgido. Estos informes serán una herramienta fundamental para la toma de decisiones y la adaptación del plan a las necesidades cambiantes de la empresa.

Al finalizar el período de vigencia, será obligatorio realizar un nuevo diagnóstico de la situación de la igualdad en la empresa. Este diagnóstico servirá como base para la negociación y aprobación de un nuevo Plan de Igualdad, en el que se incluirán nuevas acciones y medidas, conforme a las necesidades detectadas y a los avances logrados durante el periodo anterior.

4.4. INFORME DE DIAGNOSTICO

El primer paso en la elaboración del Plan de Igualdad de APROMPSI ha consistido en llevar a cabo un diagnóstico de situación, a través de un análisis del estado de la cuestión. La metodología empleada para el estudio diagnóstico inicial ha sido la siguiente:

Dirigida al personal con relación laboral en APROMPSI, que debía responderse de forma individualizada y anónima. El cuestionario de la encuesta se elaboró siguiendo el documento guía del «Cuestionario para los trabajadores y las trabajadoras» incluido en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa del Instituto de la Mujer.

Una vez obtenidos los resultados, se ha procedido al análisis e interpretación de los aspectos más relevantes encontrados en función del sexo, edad y tipología contractual de los encuestados dentro de la asociación, que se detallan a continuación

FICHA DE LA ENCUESTA

- Modalidad: Encuesta on línea través de invitación por correo electrónico
- Plantilla Total: 253
- Participación: 172
- Porcentaje del total de participación: 67.98%
- Fecha de realización: Octubre 2024

COMPOSICIÓN DEMOGRÁFICA Y LABORAL

- Género: De la plantilla total, el 86% son mujeres y el 14% hombres. Esta notable diferencia refleja una mayor presencia femenina en la empresa. Esto deja ver que, nuestro plan de igualdad debe de considerar la sobre-representación femenina y analizar si las políticas actuales adecuadamente las necesidades específicas de las mujeres en la organización.
- Categorías Profesionales: La mayoría de los empleados se concentra en las categorías de Técnicos/Administrativos (47,18%) y Operarios (38,73%), con menor representación en los niveles de Dirección/Gerencia (2,82%) y Mandos Intermedios (11,27%). Este dato podría estar vinculado con la percepción de oportunidades de promoción igualitarias
- Tipo de Contrato: El 75,35% de los empleados cuenta con contrato indefinido, mientras que el 24,65% tiene contratos temporales. La mayoría de los trabajadores goza de estabilidad laboral con contratos indefinidos, lo cual es positivo.
- Jornada Laboral: El 90,85% de la plantilla trabaja a jornada completa, mientras que el 9,15% lo hace a jornada parcial.

- Antigüedad: El 60,56% de los empleados tiene más de 3 años en la empresa, seguido por un 23,94% con entre 1 y 3 años de antigüedad y un 15,49% con menos de un año. Más del 60% de la plantilla tiene una antigüedad superior a los tres años, lo que denota una estabilidad laboral importante y puede influir en las percepciones sobre igualdad y oportunidades de promoción.

PERCEPCIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

- Respeto por los Principios de Igualdad: El 95,07% de los empleados considera que la empresa respeta los principios de igualdad entre hombres y mujeres, mientras que un 2,11% opina lo contrario. Existe un consenso mayoritario de que la empresa respeta los principios de igualdad, aunque un pequeño porcentaje lo cuestiona o no está seguro. Este dato sugiere la necesidad de seguir reforzando las políticas de igualdad y su visibilidad entre toda la plantilla.
- Oportunidades de Promoción: El 92,25% cree que las oportunidades de promoción son iguales para hombres y mujeres, pero un 7,04% no está seguro de ello. Aunque la mayoría percibe igualdad en las oportunidades de promoción, un 7% de la plantilla no lo percibe igual, lo que sugiere que podrían existir dudas sobre la transparencia o equidad de los procesos de promoción
- Diferencias en el Trato: Solo el 2,11% de los empleados percibe diferencias en el trato hacia hombres y mujeres en cuanto a responsabilidades o reconocimiento. Casi todos los empleados consideran que no existen diferencias en el trato hacia hombres y mujeres en cuanto a responsabilidades o reconocimiento. Este es un resultado muy positivo, aunque siempre es recomendable mantener un seguimiento para asegurar que se sigan respetando estos principios.

- Procesos de Selección: Un 88,73% de los empleados opina que los procesos de selección y promoción son objetivos y libres de sesgos de género, lo que indica la necesidad de mayor transparencia y sensibilización en estos procesos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

- Medidas de Conciliación: Un 61,27% considera que la empresa ofrece suficientes medidas para conciliar la vida laboral y personal, pero un 21,13% no lo cree así. Este es un aspecto crítico a mejorar, ya que la conciliación laboral es esencial para mantener un entorno laboral inclusivo.
- Conocimiento de las Políticas: El 75,35% de los empleados conoce las políticas de la empresa sobre permisos de maternidad/paternidad y cuidado de dependientes. Aunque tres cuartas partes de la plantilla conocen las políticas de la empresa sobre permisos, un cuarto de los empleados no las conoce, lo que sugiere que es necesario reforzar la comunicación y divulgación de estas políticas.
- Solicitudes de Conciliación: Un bajo porcentaje (9,86%) ha solicitado medidas de conciliación en los últimos dos años, que puede indicar que aunque existen políticas, quizás no son suficientemente accesibles o conocidas.
- Igualdad en las Medidas de Conciliación: El 77,46% cree que las medidas de conciliación están igualmente disponibles para hombres y mujeres. La mayoría de la plantilla percibe que las medidas de conciliación están igualmente disponibles para hombres y mujeres, aunque un 22% no está seguro, lo que denota la necesidad de más información y acceso equitativo.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

- Formación Recibida: El 51,41% ha recibido formación específica sobre igualdad de género en el entorno laboral. Aunque la mitad de la plantilla ha recibido formación

específica en igualdad de género, la otra mitad no ha tenido acceso a esta, lo que muestra una importante área de mejora en la formación interna.

- Importancia de la Formación: Un 80,28% de los empleados considera que la formación en igualdad de género es importante para su desarrollo profesional, lo que evidencia el interés del personal en recibir más formación en este tema.
- Necesidad de Más Formación: Casi el 60% considera que no es necesario más formación en igualdad, aunque un 40% sí lo ve como una necesidad, lo que puede reflejar diferencias en la percepción de la calidad o la cantidad de formación recibida

PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Conocimiento del Protocolo de Actuación: Un 73,94% conoce el protocolo de actuación en caso de acoso laboral o sexual, aunque un 26,06% lo desconoce, lo que evidencia la necesidad de una mayor difusión y claridad sobre estos procedimientos.
- Eficacia de las Medidas Preventivas: El 94,37% considera que la empresa toma medidas eficaces para prevenir el acoso laboral y sexual. La mayoría de la plantilla considera que la empresa toma medidas eficaces para prevenir el acoso, aunque un pequeño porcentaje no lo cree así, lo que sugiere áreas de mejora en la implementación o visibilidad de estas medidas.
- Incidencias de Acoso: Solo un 9,15% ha presenciado o sufrido algún tipo de acoso laboral o sexual en la empresa. Aunque es un porcentaje bajo, es esencial continuar reforzando las medidas preventivas.

SALARIO Y RETRIBUCIÓN

- Igualdad Salarial: El 74,65% de los empleados percibe igualdad salarial entre hombres y mujeres en puestos de igual responsabilidad, aunque un 23,24% no está seguro de ello, lo que indica una falta de transparencia o de información sobre las políticas salariales.

- Transparencia en los Criterios de Retribución: Un 62,68% tiene acceso a información clara y transparente sobre los criterios de retribución. Más de un tercio de la plantilla considera que no tiene acceso a información clara y transparente sobre los criterios de retribución, lo que sugiere la necesidad de mayor comunicación y transparencia en este aspecto.
- Diferencias en Remuneración: Un porcentaje muy bajo (1,41%) ha percibido diferencias en la valoración o remuneración por el mismo trabajo entre hombres y mujeres. Casi toda la plantilla no percibe diferencias en la remuneración por el mismo trabajo, lo que es un buen indicativo de la equidad interna.

Conclusiones

- Igualdad de Género: En general, los empleados perciben que la empresa respeta los principios de igualdad de género. Sin embargo, es recomendable seguir trabajando en la sensibilización y formación para mejorar las percepciones de algunos empleados que aún no están seguros de la equidad en procesos de promoción y selección.
- Conciliación Laboral y Personal: Aunque la mayoría considera que las medidas de conciliación son adecuadas, hay margen de mejora en la disponibilidad y el conocimiento de estas políticas, especialmente para los empleados que no están familiarizados con ellas o que no las consideran suficientes.
- Formación en Igualdad: Aunque más de la mitad de los empleados ha recibido formación en igualdad de género, un porcentaje significativo considera que la empresa debería ofrecer más oportunidades en este ámbito.
- Prevención del Acoso: La percepción general es positiva en cuanto a la prevención del acoso, pero el hecho de que una parte de la plantilla no conozca el protocolo de actuación sugiere la necesidad de reforzar la comunicación sobre este tema.

Este diagnóstico proporciona una base sólida para identificar áreas de mejora e implementar acciones concretas dentro del plan de igualdad, priorizando la formación, la conciliación y la comunicación sobre los protocolos de prevención del acoso.

4.5. RESULTADOS AUDITORÍA RETIBUTIVA

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, en virtud del Art. 7 del RD 902/2020, de igualdad retributiva.

La Auditoría Retributiva efectuada tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación del mismo, esto es, coincidiendo con el del Plan de igualdad.

El presente informe está basado en los datos proporcionados para el año 2023 y abarca tanto el análisis del promedio como de la mediana de las retribuciones por puesto de trabajo.

Objetivo del Informe

El principal objetivo de esta auditoría es detectar brechas salariales entre hombres y mujeres, analizar su magnitud y frecuencia, y hacer recomendaciones para mejorar la igualdad salarial en la empresa. También se pretende evaluar la representación de ambos géneros en los diferentes niveles ocupacionales de la empresa y su impacto en las percepciones retributivas.

Metodología

Se han analizado dos indicadores clave:

1. Promedio de las retribuciones: Muestra el valor promedio de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, lo cual permite observar una tendencia general.

2. Mediana de las retribuciones: Representa el valor central, siendo menos afectada por valores extremos (como salarios muy altos o bajos), y permite un análisis más preciso en caso de distribución desigual.

Se han desglosado los datos en tres componentes retributivos:

- Salario base.
- Complementos salariales.
- Percepciones extrasalariales.

Estos componentes se han comparado tanto para hombres como para mujeres en cada puesto de trabajo.

Análisis General de la Composición de la Plantilla

Antes de entrar en el análisis de las retribuciones, es importante hacer un balance de la composición de la plantilla por género. Los datos muestran que en algunos puestos hay un claro desequilibrio en la proporción de hombres y mujeres, lo que puede impactar en las conclusiones relativas a la igualdad salarial.

Puesto	Trabajadores Mujeres	Trabajadores Hombres
ADMINISTRATIVO/A	0	2

Puesto	Trabajadores Mujeres	Trabajadores Hombres
AGENTE DESARROLLO SOCIAL	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	9	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	0	1
AYUDANTE COCINA	1	0
CONDUCTOR	1	1
EDUCADOR/A SOCIAL	4	0
ORIENTADOR/A	2	0
PSICÓLOGO/A	1	0
TRABAJADOR/A SOCIAL	3	0

Observaciones:

1. Desigualdad en la distribución por género: Se observa que ciertos puestos, como Auxiliar Administrativo/a, Educador/a Social, Orientador/a, Psicólogo/a y Ayudante Cocina, están altamente feminizados, mientras que otros, como Administrativo/a, Conductor/a y Agente de Desarrollo Social, están ocupados únicamente por hombres.
2. Segregación ocupacional: Este patrón de segregación horizontal podría sugerir que ciertos roles son tradicionalmente percibidos como "masculinos" o "femeninos", lo cual podría ser un indicador de desigualdad en el acceso a determinadas posiciones laborales dentro de la empresa.

Análisis Detallado de las Retribuciones Promedio

Salarios Base

Los salarios base son el componente principal de las retribuciones y deben ser analizados cuidadosamente para detectar posibles desigualdades.

Puesto	Salario Mujeres (€)	Salario Hombres (€)
ADMINISTRATIVO/A	-	3,590.03
AGENTE DESARROLLO SOCIAL	-	2,746.85
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2,363.97	2,384.97
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	-	2,146.87
AYUDANTE COCINA	2,723.24	-
CONDUCTOR	-	2,458.12
EDUCADOR/A SOCIAL	2,925.35	-
ORIENTADOR/A	3,120.00	-
PSICÓLOGO/A	3,200.00	-
TRABAJADOR/A SOCIAL	2,800.00	-

Observaciones:

- Puesto Administrativo/a: No hay mujeres en este puesto, lo que impide hacer comparaciones. Sin embargo, el salario promedio de los hombres es 3,590.03 €.
- Agente de Desarrollo Social: Similar al caso anterior, solo hombres ocupan este puesto, con un salario promedio de 2,746.85 €.
- Auxiliar Administrativo/a: Este puesto es mayoritariamente ocupado por mujeres (90%). A pesar de esto, las diferencias salariales son mínimas, siendo el salario de las mujeres de 2,363.97 €, frente a 2,384.97 € de los hombres.
- Auxiliar de Servicios Generales: Solo ocupado por hombres, con un salario de 2,146.87 €.
- Ayudante de Cocina: Solo mujeres ocupan este puesto, con un salario de 2,723.24 €.
- No se dispone de datos de salario base para los hombres en la mayoría de los puestos ocupados solo por mujeres.

Complementos Salariales

Puesto	Complementos Mujeres (€)	Complementos Hombres (€)
ADMINISTRATIVO/A	-	4,641.91
AGENTE DESARROLLO SOCIAL	-	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2,222.23	3,116.28
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	-	866.91
AYUDANTE COCINA	2,364.37	-

Puesto	Complementos Mujeres (€)	Complementos Hombres (€)
CONDUCTOR	-	1,000.00
EDUCADOR/A SOCIAL	1,500.00	-
ORIENTADOR/A	1,800.00	-
PSICÓLOGO/A	1,900.00	-
TRABAJADOR/A SOCIAL	1,600.00	-

Observaciones:

- Administrativo/a: Los complementos salariales son elevados para los hombres (4,641.91 €), pero no se dispone de datos de mujeres en este puesto.
- Auxiliar Administrativo/a: Aquí se evidencia una brecha en los complementos, donde las mujeres perciben un promedio de 2,222.23 € frente a los 3,116.28 € que reciben los hombres.
- Ayudante Cocina: Solo las mujeres reciben complementos salariales, con un promedio de 2,364.37 €.
- En los puestos como Conductor y Auxiliar de Servicios Generales, los hombres reciben complementos moderados.
- Las mujeres en roles como Educador/a Social, Orientador/a y Psicólogo/a también perciben complementos considerables

Percepciones Extrasalariales

Puesto	% Mujeres	Extras Mujeres (€)	Extras Hombres (€)
ADMINISTRATIVO/A	0	-	-
AGENTE DESARROLLO SOCIAL	0	-	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	90	32.00	-
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	0	-	-
AYUDANTE COCINA	100	-	-

Observaciones:

- Las percepciones extrasalariales no son comunes en la mayoría de los puestos, con la excepción de las mujeres en el puesto de Auxiliar Administrativo/a, que reciben una cantidad pequeña de 32 €.

Total de Retribuciones Promedio

Puesto	% Mujeres	Total Mujeres (€)	Total Hombres (€)
ADMINISTRATIVO/A	0%	-	8,231.94
AGENTE DESARROLLO SOCIAL	0%	-	2,746.85
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	90%	4,618.20	5,501.25
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	0%	-	3,013.78
AYUDANTE COCINA	100%	5,087.61	-
CONDUCTOR	0%	-	3,458.12

Puesto	% Mujeres	Total Mujeres (€)	Total Hombres (€)
EDUCADOR/A SOCIAL	100%	4,425.35	-
ORIENTADOR/A	100%	4,920.00	-
PSICÓLOGO/A	100%	5,100.00	-
TRABAJADOR/A SOCIAL	100%	4,400.00	-

Análisis Detallado de las Retribuciones Medianas

El análisis de la mediana se enfoca en eliminar distorsiones debidas a valores extremos. A continuación, se comparan los mismos parámetros que en el promedio, para detectar si las conclusiones cambian.

Salarios Base Mediana

Puesto	% Mujeres	Salario Mujeres (€)	Salario Hombres (€)
ADMINISTRATIVO/A	0%	-	3,590.03
AGENTE DESARROLLO SOCIAL	0%	-	2,746.85
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	90%	2,243.28	2,384.97
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	0%	-	2,146.87
AYUDANTE COCINA	100%	2,723.24	-
CONDUCTOR	0%	-	2,458.12

Puesto	% Mujeres	Salario Mujeres (€)	Salario Hombres (€)
EDUCADOR/A SOCIAL	100%	2,925.35	-
ORIENTADOR/A	100%	3,120.00	-
PSICÓLOGO/A	100%	3,200.00	-
TRABAJADOR/A SOCIAL	100%	2,800.00	-

Complementos Salariales Mediana

Puesto	% Mujeres	Complementos Mujeres (€)	Complementos Hombres (€)
ADMINISTRATIVO/A	0%	-	4,641.91
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	90%	1,820.91	3,116.28
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	0%	-	866.91
AYUDANTE COCINA	100%	2,364.37	-

Total de Retribuciones Mediana

Puesto	% Mujeres	Total Mujeres (€)	Total Hombres (€)
ADMINISTRATIVO/A	0%	-	8,231.93
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	90%	4,574.00	5,501.25
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	0%	-	3,013.78

Puesto	% Mujeres	Total Mujeres (€)	Total Hombres (€)
AYUDANTE COCINA	100%	5,087.61	-

Conclusiones Generales

Brecha Salarial

La auditoría muestra que en general las diferencias salariales promedio y medianas entre hombres y mujeres son relativamente bajas en los puestos donde ambos géneros están representados, como en el caso de Auxiliar Administrativo/a. Sin embargo, existen brechas en los complementos salariales, donde los hombres tienden a recibir cantidades superiores en comparación con las mujeres.

Segregación Ocupacional

Hay una clara segregación ocupacional por género, lo cual es evidente en puestos como Administrativo/a (exclusivamente hombres) y Ayudante de Cocina (exclusivamente mujeres). Esto podría indicar la necesidad de políticas internas que promuevan una mayor diversidad en la ocupación de estos puestos.

Complementos Salariales

Los complementos salariales reflejan las mayores diferencias entre géneros. En el caso de Auxiliar Administrativo/a, por ejemplo, los hombres reciben 894.05 € más en promedio que las mujeres. Esta brecha es significativa y merece una revisión por parte de la empresa para garantizar la equidad.

Recomendaciones

1. Auditoría de complementos salariales: Se recomienda realizar una revisión detallada de los criterios de asignación de complementos salariales, para asegurar que no existan sesgos de género en su distribución.

2. Promoción de la diversidad: Es importante que la empresa fomente la incorporación de mujeres en puestos donde su presencia es nula (por ejemplo, Administrativo/a y Agente de Desarrollo Social) y viceversa.

3. Políticas de equidad retributiva: Establecer políticas de igualdad salarial claras y transparentes, especialmente en los componentes extrasalariales como los complementos, puede ayudar a reducir las brechas observadas.

Este informe proporciona una visión completa de las retribuciones en la empresa, revelando áreas críticas para mejorar la equidad salarial y laboral. La implementación de las recomendaciones sugeridas ayudará a reducir las diferencias y promover un entorno laboral más justo y equilibrado.

5. PLAN DE IGUALDAD

5.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de APROMPSI, tanto en la esfera representativa, de incidencia pública, como en la esfera interna, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, así como erradicar las discriminaciones, injusticias padecidas en razón de la orientación sexual o la identidad de género

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESO Y SELECCIÓN			
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.	Revisión del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género.	1 año	Alta
Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	2 años	Media

el compromiso de la empresa con la igualdad.			
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos/as, etc.) y elaborar un guión de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar los procesos de selección e indicar cuántos del total han necesitado modificación	1 año	Alta
2. CONTRATACIÓN			
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	N.º de mujeres y hombres informadas/os. N.º de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo.	1 año	Alta

3. FORMACIÓN			
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los/as candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo.	2 años	Media

Incluir información en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación. (Obligatorio formación en igualdad al incorporarse a la plantilla)	Contenidos de los módulos y N.º de personas y horas desagregado por sexo.	1 año	Alta
Realizar una campaña de formación/ SENSIBILIZACIÓN en igualdad para toda la plantilla	N.º de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa.	2 año	Media
Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	1 año	Alta
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en	N.º de veces que se aplica. Revisión de los criterios.	2 años	Media

su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).			
Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.	1 año	Alta
Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. (Formación de acogida para personas de larga duración)	N.º de veces que se aplica.	1 año	Alta
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	2 años	Media
4, POMOCIÓN PROFESIONAL			

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. N.º de mujeres y hombres a quienes llega.	2 años	Media
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	N.º de promociones internas con relación al n.º de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	2 años	Media
Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y formación necesaria.	N.º de personas por sexo y registro de datos.	Anual	Alta

5, CONDICIONES DE TRABAJO			
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	1 año	Media

6, EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Difundir mediante los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y última normativa actualizada que regula los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores (E.T) y en la Ley General de Seguridad Social (LGSS)., y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Medios de difusión utilizados. Contenido.	A la firma del plan	Alta

Articular un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contempla los plazos de solicitud y tramitación	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación. Datos desagregados por sexo. No hay registro Cualquier solicitud de cambio de jornada, se tendrá que hacer por escrito.	A la firma del plan	Alta
Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Datos desagregados por sexo.	A la firma del plan	Alta
Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. Siempre que las circunstancias del puesto lo permitan.	N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Datos desagregados por sexo. Motivar la denegación.	A la firma del plan	Alta

Reserva el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Datos desagregados por sexo.	A la firma del plan	Alta
Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de 14 años, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuidos o recuperables	N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Datos desagregados por sexo.	A la firma del plan	Alta
La acumulación de lactancia se podrá acumular en 28 días naturales. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Datos desagregados por sexo.	A la firma del plan	Alta
Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Datos desagregados por sexo.	A la firma del plan	Alta
7, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas.	Bienal	Media

8, RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL			
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Realizar un registro salarial anualmente y una nueva auditoría salarial en el 1º año del plan. Engloban toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos y también por agrupaciones de puestos de igual valor, incluyendo los salarios, los complementos salariales desagregados y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá	Registro salarial anual, por empresas. Auditoría salarial bienal por empresas. Pero no por Valoración de Puestos.	Bienal	ALTA

estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción: desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción según lo establecido en el RD 902/2020.			
9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Formar a los/as delegados/as de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Anual	Alta
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.	Anual	Alta

Realizar acciones específicas de sensibilización y formación para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	Anual	Alta

10 VIOLENCIA DE GÉNERO			
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género que defina las medidas para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.	Documento elaborado. Número de comunicaciones realizadas.	Desde la firma del plan	Alta

11 COMUNICACIÓN			
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad	Creación de la sección y contenidos de la misma.	2 años	2 años

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido.	A la firma del plan	A la firma del plan
Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas: 25 NOVIEMBRE, VIOLENCIA DE GÉNERO; 8 MARZO, IGUALDAD; 23 MARZO, LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones.	A la firma del plan	Alta
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña	A la firma del plan	Alta

5.3. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad dispondrá con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad

5.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan será realizada por el Comité de Igualdad, a partir de la definición de los oportunos indicadores de medición, que se añadirán a los ya señalados en las diferentes acciones. La evaluación se realizará al final del período de ejecución, si bien está previsto un seguimiento permanente de las acciones, que permita la información trimestral sobre el grado de ejecución de las mismas. De este modo será posible la revisión del contenido del Plan y su adaptación si así fuese necesario durante el período de ejecución. En este sentido, el Plan es un documento dinámico, concebido para reflejar la situación de APROMPSI a tiempo real y para adaptarse a las circunstancias que así lo requieran

5.5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente plan de igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable o a iniciativa de la comisión de seguimiento del plan como consecuencia de las evaluaciones y revisiones que esa comisión debe llevar a cabo.

Para la modificación del plan se seguirán los mismos trámites que para su aprobación, o los que en cada momento determinen las normas correspondientes. Los miembros de la comisión podrán someter las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, evaluación o

revisión del plan de igualdad al procedimiento de mediación, conciliación o arbitraje que, en su caso, se aplique en el ámbito de la empresa o se determinen por acuerdo de la comisión.

5.6. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

AÑO	2024	2025				2026				2027				2028		
TRIMESTRE	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
ACCESO Y SELECCIÓN																
Acción 1																
Acción 2																
Acción 3																
CONTRATACIÓN																
Acción 1																
FORMACIÓN																
Acción 1																
Acción 2																
Acción 3																

Acción 4																
Acción 5																
Acción 6																
Acción 7																
Acción 8																
PROMOCIÓN PROFESIONAL																
Acción 1																
Acción 2																
Acción 3																
CONDICIONES DE TRABAJO																
Acción 1																
EJERCCICIO CORRESPONDIENTE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																
Acción 1																
Acción 2																
Acción 3																

Acción 4																
Acción 5																
Acción 6																
Acción 7																
Acción 8																
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																
Acción 1																
RETRIBUCIONES Y AUDITORIA LABORAL																
Acción 1																
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																
Acción 1																
Acción 2																
Acción 3																
VIOLENCIA DE GÉNERO																
Acción 1																

COMUNICACIÓN																
Acción 1																
Acción 2																
Acción 3																

6. ANEXOS

6.1. ANEXO 1: Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades

En JAÉN a 30 de Octubre de 2024 reunidas, por una parte, la representación de la empresa

- María Dolores Martínez Pérez – Coordinadora de RRHH
- D. Antonio J. López de Dios - Gerente de APROMPSI

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- D. Francisco Jesús Martínez López
- Dña. Dolores Garrancho Segura
- D. Efrén Catena García

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de APROMPSI, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento

6.1.1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- María Dolores Martínez Pérez – Coordinadora de RRHH
- D. Antonio J. López de Dios - Gerente de APROMPSI

En representación de la plantilla por:

- D. Francisco Jesús Martínez López (FSIE)
- Dña. Dolores Garrancho Segura (USO)
- D. Efrén Catena García (CC.OO)

6.1.2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- Identificación de 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.

- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

- Definición de 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.

- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

6.1.3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a María Dolores Garrancho Segura y Secretario/a Antonio Jesús López de Dios

Serán funciones de la Presidencia:

a) La representación de la Comisión de Igualdad y dirigir su actividad

b) Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates

c) Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.

Serán funciones de la Secretaría:

a) Levantar acta de cada reunión

b) Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la comisión

c) Custodiar la documentación relativa a la Comisión de Igualdad

d) Convocar con al menos 72 horas de antelación a la Comisión de Igualdad por indicación de la Presidencia, incluyendo en dicha convocatoria, el orden del día, lugar, fecha y duración de la reunión.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

6.1.4. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse TRIMESTRALMENTE y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

6.1.5. Adopción de Acuerdos.

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

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

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

6.1.6. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber

de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6.1.7. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.