



Andalucía **Acoge**

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Federación Andalucía Acoge

28 mayo 2025 - 27 mayo 2029












**I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE**

Edición y maquetación
FORLOPD
Mayo 2025

SITUACIÓN DE DESIGUALDAD. NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.	6
MARCO JURÍDICO. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.....	10
Marco Internacional.....	10
Marco Europeo.....	11
Marco Nacional.....	12
Obligación Planes De Igualdad Para La Entidad.	13
Registro del Plan de Igualdad.....	14
PRESENTACIÓN FEDERACIÓN	15
Estructura de la Federación.....	17
Convenio Colectivo Aplicable.	18
Compromisos Acordados Por El Órgano De Gobierno Para Demostrar El Liderazgo y Compromiso En Relación Con El Plan De Igualdad.	18
Recursos Asignados al Plan de Igualdad.....	19
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. COMISIÓN NEGOCIADORA.....	20
Composición de la COMISIÓN NEGOCIADORA:	20
Funciones asociadas a la COMISIÓN NEGOCIADORA:.....	21
CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD.	21
ÁMBITO APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.	22
ENTRADA EN VIGOR.	23
DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN.	23
INFORME DIAGNÓSTICO.	24
CONCLUSIONES.....	25
DETECCIÓN NECESIDADES.	26
CONCLUSIONES VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	27
CONCLUSIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD.	29
FEDERACIÓN ACOGE SIN PROGRAMA TÁNDEM.....	29
PROGRAMA TÁNDEM DE LA FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE.....	31
OBJETIVO GENERAL Y ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	33

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	33
ÁREA 1. MEDIDA INICIAL DE IGUALDAD.	34
ÁREA 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	35
ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	37
ÁREA 4. FORMACIÓN.....	38
ÁREA 5. PROMOCIÓN.	40
ÁREA 6. CONDICIONES DE TRABAJO.....	41
ÁREA 7.- SALUD LABORAL CON EPRSPECTIVA DE GÉNERO	42
ÁREA 8. RETRIBUCIONES.....	43
ÁREA 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	44
ÁREA 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.	45
ÁREA 11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	47
ÁREA 12. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	48
ÁREA 13. ATENCIÓN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	49
CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS.....	50
APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.	54
Comisión De Seguimiento, Evaluación y Revisión.....	54
Sistema De Seguimiento, Revisión y Evaluación.....	55
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	55
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	57












Mediante el presente documento exponemos la propuesta de contenido que sostiene la actuación estratégica en política de igualdad de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE** para el periodo **28 mayo 2025 al 27 de mayo de 2029**. Es decir, este Plan constituye el instrumento fundamental de actuación de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE** para eliminar y prevenir las desigualdades de género.

Este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra organización por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo, en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen. Pues cualquier futuro y presente que queramos habitar queremos que sea uno basado en la igualdad.

SITUACIÓN DE DESIGUALDAD. NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, después de realizar un diagnóstico de situación, cuyo objetivo es la consecución de la igualdad en la empresa. Su necesidad radica en la situación de desigualdad que viven las mujeres en la actualidad.

Las mujeres se incorporaron al mercado laboral como mecanismo de poder avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres. Para esto era imprescindible que se incorporaran al espacio público y pudieran ser independiente económicamente, ya que hasta entonces estaban subyugadas al marido, padre o hermano.



Sin embargo, pese al gran avance que esto supuso, no ocurrió lo mismo con los hombres y el espacio privado. Ellos no se incorporaron al trabajo de cuidados de igual forma, lo que provocó que ellas se cargaran con un doble empleo, el remunerado, y las labores del hogar o tareas domésticas. Poco a poco, los hombres han ido asumiendo estas responsabilidades familiares y domésticas, pero aún dista mucho de alcanzar una equidad con las mujeres en este espacio. Este es el principal motivo de que en España sean ellas las que más interrumpen sus carreras profesionales por el cuidado de los/las menores. La oficina europea de estadística difundió

que en la UE una de cada tres mujeres (33%) dejó de trabajar al menos seis meses tras la maternidad. El porcentaje de hombres en esta situación era del 1%. En 2020, del total de las excedencias solicitadas por cuidado de hijas/os, casi un 90% fueron mujeres, frente a un 12% de las solicitudes de hombres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimaba en 2019 que, si se mantenía el ritmo de los últimos años, la brecha de género en los cuidados tardaría más de dos siglos

en cerrarse. Se calculó de igual forma, que este trabajo de cuidados no remunerado suponía un 14,9% del PIB (según asegura la directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT, Manuela Tomei).

Según el Instituto de estadística Español (INE), en el año 2023, la base de cotización media de las mujeres fue 300 euros menor que la de los hombres. Lo que supuso una diferencia anual de 3.600 euros. Otro dato significativo es que, según datos de 2021, las mujeres en Europa ganan, de promedio, casi un 13 % menos que los hombres. Esto es debido a que son ellas quienes siguen copando las jornadas parciales y cuyos trabajos están menos valorados. No es casualidad que los trabajos feminizados sean los peores pagados y, que, al contrario, los masculinizados los mejores pagados.

Además, en nuestro país hay casi 9,5 millones de mujeres ocupadas, según los datos del cuarto trimestre de 2022 de la Encuesta de Población Activa (EPA), por cerca de 11 millones de hombres ocupados. A pesar de que el nivel formativo tiende a ser mayor en el sexo femenino, los salarios medios y la presencia en puestos de responsabilidad no se corresponden con esta realidad.

Según el informe *‘La mujer en los puestos claves de las empresas del IBEX 35 y Euronext’*, elaborado por el Observatorio de Diversidad y Tendencias de la Asociación Española de Ejecutivas/os y Consejeras/os, EJE&CON, sólo un 21% de mujeres ostenta un puesto directivo en las empresas del Ibex 35, frente al 23,6% de la media europea. Esto se traduce en unas 90 mujeres en puestos de alta responsabilidad por cada 339 hombres. A pesar de ello, este informe también recoge que la representación femenina en los cargos de responsabilidad del Ibex35 se ha incrementado en un 5,4% desde 2019.

Todo esto es consecuencia, no solo de la problemática de la conciliación (un problema que desde todas las instituciones públicas españolas se intenta promover la idea de que es una problemática de todo el mundo, pero que, en la realidad, termina siendo mayoritariamente un problema que afrontan solo las mujeres), sino también del llamado techo de cristal. Este concepto de techo de cristal fue descrito por primera vez en los años 70 del siglo pasado. Según “Glass Ceiling”, el techo de cristal es una metáfora que hace referencia a “las barreras invisibles pero infranqueables que impiden que las minorías y las mujeres asciendan a la cima de la escalera empresarial, independientemente de sus calificaciones o logros”. Es un muro transparente, pero sólido, construido con actitudes y prejuicios, que impide que las mujeres asciendan a puestos de responsabilidad. No son reglas escritas, sino un conjunto de factores diversos, como los estereotipos y roles de género, que existen en las organizaciones que han sido tradicionalmente dominadas por los hombres.

Las causas también son muy diversas. Algunas están vinculadas a que las mujeres, por su socialización, tienen un exceso de autocrítica, un mayor miedo al fracaso, mayor falta de confianza, mucho mayor complejo de abandono familiar del cuidado de descendencia y personas dependientes que está vinculado a la decisión personal que hace que la mujer quiera dedicar su tiempo al cuidado de la descendencia. Otras causas son más externas, como son el sexismo en el trabajo, el modelo masculino del mundo laboral, el concepto masculino del éxito profesional y la plena dedicación al trabajo, la discriminación por maternidad y el miedo de la mujer a perder el trabajo o la difícil conciliación.

Según diversos estudios de Harvard y Forbes, las mujeres negocian menos sus salarios y tienen menos éxito cuando sí se atreven a negociarlos. Este hecho está vinculado a la descrito anteriormente, las mujeres son menos valoradas ya que se prejuzga de ellas que son menos seguras,



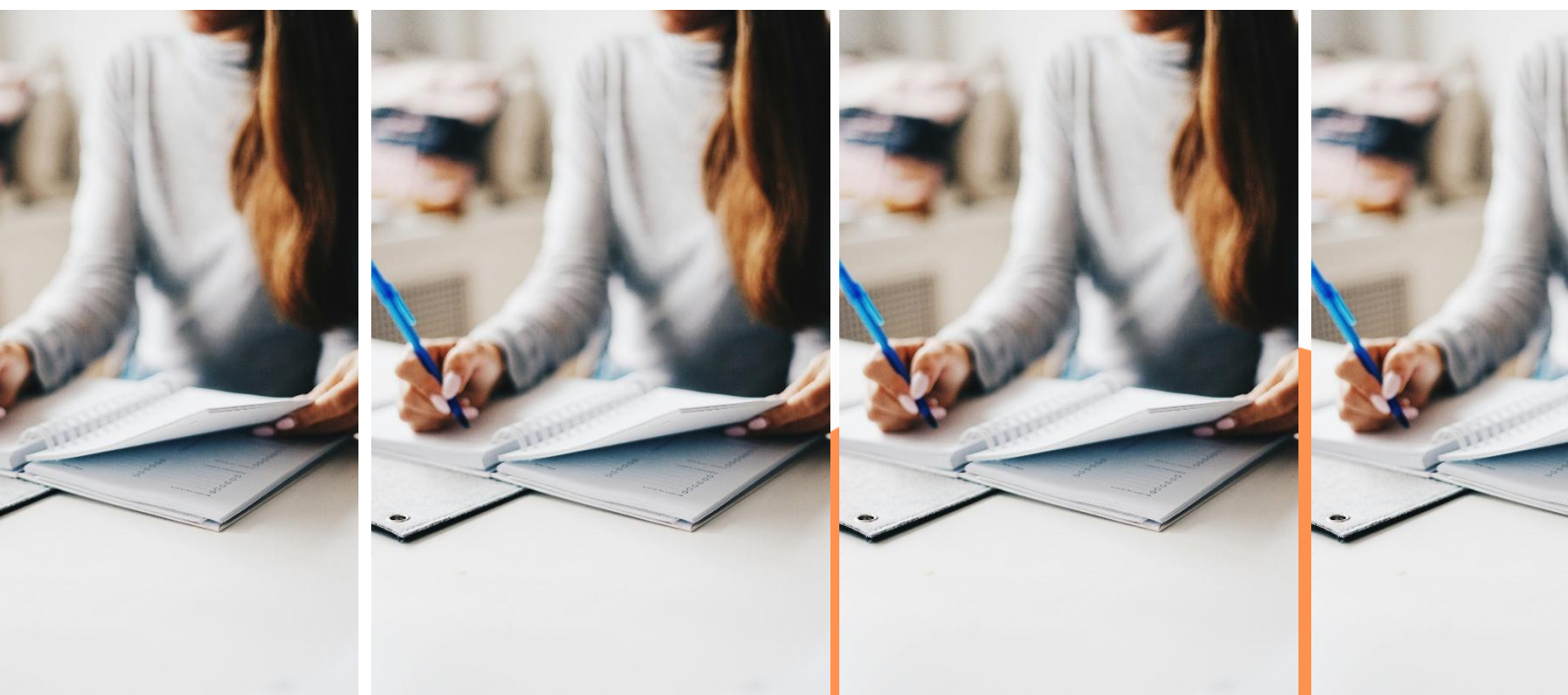
deben ser más complacientes y otros muchos estereotipos vinculados a la desigual socialización de hombres y mujeres.

Toda esta realidad laboral, sumada a otros factores, está vinculada al fenómeno denominado la feminización de la pobreza. Las mujeres ganan menos, tienen menos propiedades y copan las estadísticas de pobreza en comparación con los hombres.

También son ellas las que son acosadas sexualmente o por razón de sexo. El estudio "Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España" concluyó que el 72 % de las mujeres que han sufrido acoso sexual o por razón de género en su trabajo no ha denunciado los hechos a su empresa. Entre las encuestadas, el 80,4% se han sentido discriminadas en el trabajo y las principales causas de esa discriminación son: dirigirse a la mujer de forma ofensiva (61,1%), asignación de tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional (32,4%), ser relegada en la promoción profesional (25,7%), problemas para acceder o continuar en el trabajo (22,2%), y ser relegada en la formación (15,4%).

Pese a todo esto, el Índice de Igualdad de Género 2022 elaborado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), sitúa a España en la sexta posición, la misma que en 2019, con una puntuación de 74,6 puntos (una mejora de 1,1 puntos frente al anterior informe), mientras que la media europea se queda en los 68,6 puntos. Es decir, no vamos por el mal camino, de hecho, seguimos avanzando para hacer frente a esta realidad y poder alcanzar la igualdad real y efectiva que la normativa persigue.

Este Plan de Igualdad, no solo es una obligación legal, sino que es una necesidad social que debe implicar a todos los agentes sociales, en este caso, a las empresas. Es por ello imprescindible la labor empresarial en el cambio de paradigma necesario para la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato.



MARCO JURÍDICO. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.

Hay una serie de legislaciones internacionales, europeas y nacionales que respaldan la necesidad de promover la Igualdad y prevenir y actuar ante las discriminaciones de género, dando soporte legal.

Marco Internacional.

A nivel Internacional destaca la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948**, donde se habla expresamente de una serie de derechos y libertades de las mujeres y los hombres, poniéndolos a ambos como iguales entre ellos. En su **artículo 2** establece que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades, sin distinción alguna por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole. Esto incluye la igualdad entre hombres y mujeres, un principio fundamental que se refleja en las legislaciones y políticas de muchos países. Además, el **artículo 1** de la Declaración afirma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, reforzando la idea de igualdad de género como un derecho humano básico.

También tenemos en **1975 la I Conferencia Mundial de la Mujer**, precisamente en el Año Internacional de la Mujer, llevada a cabo por Naciones Unidas. En esta conferencia se intentaba construir una normativa que situara la igualdad entre hombres y mujeres en el centro de las políticas públicas, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

A raíz de esta Conferencia destaca:

- **Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer**, aprobada por Naciones Unidas y celebrada en 1979.
- **Plataforma de Acción Beijing'95** donde en su apartado F (la mujer y la economía) hace referencia a la eliminación de la segregación y discriminación de la mujer en el trabajo, así como el fomento de la armonización de responsabilidades en el entorno familiar. Fue aprobada por la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (organizada por Naciones Unidas en 1995). Fue precisamente en esta conferencia donde se establece una nueva estrategia de trabajo llamada “mainstreaming” de género, la conocida como transversalidad de género, que se suma a la aprobación de acciones positivas de 1985 de la **III Conferencia Mundial de la Mujer**.



Finalmente, destacaríamos los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** con sus convenios relativos a la igualdad de salarios, no discriminación en el empleo y protección de la maternidad entre otros; y la **Carta Social Europea** relativa a la defensa del trabajo en condiciones equitativas entre mujeres y hombres.

Marco Europeo.

A nivel europeo contamos con varios tratados importantes como el **Tratado de Roma 1957**, por el que se constituye la Comunidad Económica Europea y en cuyo **artículo 14** introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y el **artículo 114 (antiguo 119)** recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

También contamos con el **Tratado de la Unión Europea (TUE) de 1992**, cuyo artículo 3 recoge el compromiso a nivel europeo en la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación, y con el **Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997**, que contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (**artículos 2, 3, 13 y 141**). Desde la entrada en vigor de este tratado la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

A partir de este tratado encontramos:

- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)** que actualiza el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres del Tratado de Ámsterdam, en los artículos 8, 19, 153 y 157.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2002.** Se mantiene el artículo 20 sobre la igualdad ante la ley, y se amplía con el artículo 21 sobre la prohibición de toda discriminación (también por razón de sexo y género). Específicamente en su artículo 23 encontramos la referencia a la igualdad entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, encontramos **Directivas Comunitarias** sobre la Igualdad que garantiza el Principio de Igualdad y No discriminación que luego ha estado en revisión continua, y los **Programas comunitarios** para la igualdad entre mujeres y hombres que presentan las líneas principales de intervención para la igualdad en la Unión Europea.

También encontramos tanto la **Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas** de 1984, relativa al fomento de acciones positivas a favor de las mujeres como



el **Convenio de Estambul** sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014).

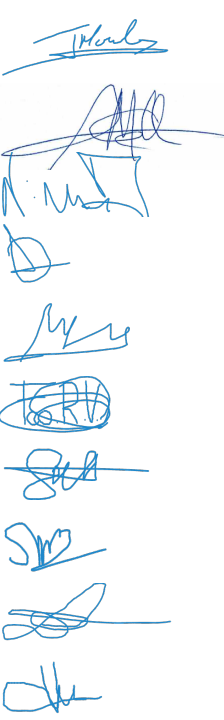
Marco Nacional.

A nivel Nacional destaca la **Constitución Española De 1978**, donde en su artículo 14 se reconoce la igualdad de derechos para toda la ciudadanía española, sin distinción de género. Por lo que en todos los ámbitos debe aplicarse este derecho fundamental.

En base a este derecho fundamental encontramos la **Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** donde se da un importante impulso al desarrollo de la igualdad entre géneros en el Estado Español.

No obstante, el Estado Español cuenta con numerosas bases legales que respaldan la igualdad desde diferentes ámbitos y particularidades:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el siguiente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades Estatal, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.

- 
- 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.
 - Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
 - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
 - Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea

Obligación Planes De Igualdad Para La Entidad.

A nivel jurídico viene reflejada esta necesidad y obligación de implantar un Plan de Igualdad en las empresas en la nombrada ley nacional, **Ley de Igualdad de 3/2007**, en el **Real Decreto-Ley 6/2019**, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación y en el **Real-Decreto 901/2020**, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, del 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

De conformidad con la normativa vigente, es obligatorio realizar e implementar un plan de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla supere las 50 personas trabajadoras.

Un Plan de Igualdad concreta en un tiempo determinado unas políticas de empresa que ponen en marcha un proceso de trabajo, así como recursos económicos y humanos y que tiene como fin la consecución de la igualdad de oportunidades en el seno de la empresa, en este caso de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE**.



El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión de Igualdad, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la organización y de todas las personas trabajadoras de avanzar en esta línea.

Registro del Plan de Igualdad.

FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE es consciente de la importancia de dar visibilidad a la cultura de la organización de respeto y cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicha importancia aconseja registrar y dar toda la publicidad posible entre personal interno y colaboradores/as externos. De este modo se procederá al registro de este Plan de Igualdad según las directrices legales y jurídicas.

En el **Real Decreto 901/2020**, nombrado en el apartado superior, queda reflejada dicha obligatoriedad:

1. *Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*
2. *A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.*
3. *La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.*



PRESENTACIÓN FEDERACIÓN

La Federación Andalucía Acoge nace en el año 1991 para dar una respuesta más eficaz e integral al entonces incipiente fenómeno de la inmigración, y se ha trazado como objetivo fundamental la construcción de una sociedad plural e inclusiva que garantice la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas residentes en España.

Actualmente está compuesta por nueve asociaciones que desarrollan su labor en 21 centros por toda la geografía andaluza y melillense. Gracias al esfuerzo de alrededor de 400 personas -un gran número de ellas, voluntarias-, la Federación atiende a miles de personas cada año, trabajando de forma coordinada para abordar las principales necesidades de las personas inmigrantes que llegan a nuestras asociaciones. A través de equipos multidisciplinares realizamos una atención social integral, intervenimos desde la mediación intercultural y llevamos a cabo acciones dirigidas a fomentar la construcción de una ciudadanía más abierta, activa y participativa.

El objetivo general de Andalucía Acoge es **favorecer la integración** de los inmigrantes en la sociedad de acogida y la **promoción de la interculturalidad**, entendida ésta como la

relación positiva de comunicación entre personas de diversas culturas que coexisten en un mismo marco geográfico.

Este ambicioso objetivo general se concreta en las siguientes **líneas de trabajo**:

1. La **defensa de los derechos laborales, sociales o de cualquier índole** de las personas inmigrantes. Desde una perspectiva igualitaria, al margen de su edad, género, condición social, cultural o religiosa.
2. **Información, orientación y asesoramiento** que posibilite a las personas inmigrantes su inserción o, en su caso, reinserción en nuestra sociedad.
3. Facilitar a dichas personas el **acceso a los servicios** de asistencia social, jurídicos, sanitarios, de vivienda, educativos, culturales, de ocio, etc.
4. **Promover asociaciones** de inmigrantes para que ellos mismos lleguen a asumir el protagonismo de su acción.
5. **Dar a conocer a la opinión pública la situación de la inmigración** a través de cualquier medio de difusión, generando cauces de solidaridad.
6. **Promover la coordinación y colaboración** de los distintos organismos y asociaciones que se interesen por esta realidad.
7. La **representación de todas las asociaciones componentes de la Federación** en las actuaciones autonómicas, estatales y europeas, así como informar a éstas de todas las cuestiones de común interés.
8. Realizar **actuaciones a escala autonómica y estatal** aprobadas por la Asamblea General de la Federación, así como la representación y gestión ante las Administraciones Públicas de las posibles soluciones a las necesidades de los inmigrantes extranjeros en España.
9. **Fomentar y desarrollar acciones de cooperación** al desarrollo, codesarrollo y educación al desarrollo.



PLAN DE IGUALDAD

Estructura de la Federación

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Convenio Colectivo Aplicable.

FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE se regula por el Convenio estatal de Intervención Social y el **PROGRAMA TÁNDEM** está sujeto a las propias condiciones del programa.

Compromisos Acordados Por El Órgano De Gobierno Para Demostrar El Liderazgo y Compromiso En Relación Con El Plan De Igualdad.

“La dirección de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE** 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 organización, 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 a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización 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.

El plan de igualdad atenderá, 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 la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones 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 organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con representación de las personas 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”.

Recursos Asignados al Plan de Igualdad.

Para la elaboración del plan de igualdad, garantizando los trabajos de desarrollo, implantación, aplicación de medidas y acciones y cumplimiento de objetivos, la dirección de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE** ha decidido contar con medios internos y externos.

la participación imprescindible de la Gerencia al máximo nivel, del departamento completo de RRHH y de las personas trabajadoras de la federación, por medio de sus representantes, se une la contratación de la empresa FORLOPD experta en materia de Igualdad de Oportunidades, de tal modo que la diversidad de conocimientos y experiencias permita la creación de un modelo de igualdad que, respetando las normas y principios legales, sea adecuado, proporcionado y realista.

Se ha creado una partida económica, en los presupuestos de la federación, adecuada a la magnitud de los trabajos a desarrollar, y en consonancia con los recursos asignados.

DOTACIÓN ECONÓMICA PLAN DE IGUALDAD	
Partidas Presupuestarias	Importes
Gastos de personal (interno):	3.000 €/año
Formaciones:	1.500 €/año
Servicios Externos:	3.000 €/año
PRESUPUESTO TOTAL:	7.500 €/año



PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. COMISIÓN NEGOCIADORA.

El Plan de Igualdad se ha realizado por un equipo de profesionales externos (FORLOPD) y miembros internos de la organización (**FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE**) entre las que se encuentran, miembros de la Dirección y personas trabajadoras, a través de sus representantes legales, y con participación adicional de personas trabajadoras de todos los departamentos como fórmula de mayor extensión y corresponsabilidad en los trabajos de creación diseño y seguimiento.

Para la válida creación y negociación del plan se ha creado una **Comisión Negociadora** compuesta por miembros de la Dirección y Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, que bajo los criterios de la legislación en la materia, LO 3/2007, de 22 de marzo, Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, han desarrollado los trabajos tendentes a la creación del presente Plan de Igualdad, que ha encontrado su base en el Diagnóstico de Situación de Igualdad elaborado y aprobado cuyas conclusiones se detallan en otro apartado.

Composición de la COMISIÓN NEGOCIADORA:

Por parte de FEDERACION ANDALUCIA ACOGE:

- José Miguel Morales García, Director General
- Ángel Madero, subdirector de Planificación y Desarrollo
- Nieves Peña Martos, subdirectora financiera
- Ana María Díaz Casares, Técnica RR.HH
- Rocío Vivo Millán, Coordinadora del área de gestión financiera y administración.

Representantes legales de las personas trabajadoras (centros con RLPT):

- Francisco Ramas Varo, delegado de personal independiente.
- Sandra Parejo González, delegada de personal CC.OO
- Steffen Klaus Mena Ángel, delegado de personal de SAT

Representantes legales de las personas trabajadoras (centros sin RLPT):

- Luisa Ávila González, representante de UGT como sindicato mayoritario
- María de las Nieves Valero Domínguez, representante de CC.OO como sindicato mayoritario.

Funciones asociadas a la COMISIÓN NEGOCIADORA:

- Velar por que en la organización se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la organización sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la organización y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado, proceder a su aprobación.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pone en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

No obstante, dichas funciones no son limitativas, pudiendo extenderse a todas las que se consideren necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, debiendo hacer especial mención al acta de constitución de la Comisión Negociadora, a la cual nos remitimos, donde consta detalles del funcionamiento interno de la misma.

Se constituye oficialmente el día 17/09/2024 firmando todas las partes el acta de constitución de la COMISIÓN NEGOCIADORA. Más tarde se realizaron dos adendas para sustituir a dos personas de la COMISIÓN NEGOCIADORA quedando ésta cómo se refleja en este apartado.

CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD.

Se ha creado una COMISIÓN DE IGUALDAD. Dicho órgano es paritario con participación miembros de la federación y representantes de las personas trabajadoras. Es importante destacar, que la Comisión de Igualdad, se configura como un ÓRGANO PERMANENTE y necesario, fundamental en el diseño, elaboración, creación y cumplimiento del presente PLAN DE IGUALDAD. Las personas miembros y sus funciones como comisión están reflejadas, por tanto, en el apartado anterior.

La Federación, con el apoyo de la Comisión de Igualdad, ha elaborado un DOCUMENTO INFORMATIVO, que de forma muy clara y sintética expone el compromiso de IGUALDAD de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE** con toda su plantilla (en todos los ámbitos y a todos los niveles), explicando en qué consiste la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES en el ámbito laboral, y de qué forma se va a llevar a término dicho compromiso.

Es voluntad de la Federación y el equipo de trabajo designado, realizar formación continua en dicha materia, la cual tendrá su reflejo en el PLAN DE FORMACIÓN de la organización.

ÁMBITO APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.



El presente Plan de Igualdad se aplicará en **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE**, abarcando, además de su Sede Principal en Sevilla, Calle Alonso Carrillo, 16, 41007, sus distintos centros de trabajo de Ceuta, Jerez, Córdoba y Granada, donde encontramos a personas trabajadoras en activo.

Además, también existen centros de trabajo en todas las provincias de Andalucía, Ceuta y Melilla donde actualmente, y en el año tratado para el diagnóstico, no existían personas trabajadoras en activo, y donde también se aplicará el Plan de Igualdad en el momento que exista actividad laboral.

Por ello, el presente Plan de Igualdad aplicará a todos los centros de trabajo actuales y futuros durante la vigencia del mismo, cuatro años desde la firma.

FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE tiene como objetivo prioritario la implantación del "Plan de Igualdad" en todas sus actividades y sedes, con vocación de publicitarlo a proveedores y clientes, como forma de extender las políticas de igualdad al máximo nivel posible.

La cultura organizativa en general y nuestra filosofía de defensa y aplicación rigurosa de los principios de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres hacen indispensable hacernos eco de esta en todos los lugares y a todos/todas los/las colaboradores/as, independientemente de donde se encuentren.

El ámbito personal de aplicación del plan de igualdad de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE** serán todas las personas trabajadoras de la organización, personas colaboradoras, clientes/as y proveedores/as, y terceros que se interrelacionen con nosotros/as por cualquier causa o medio.



ENTRADA EN VIGOR.

El presente plan entrará en vigor el **28 de mayo de 2025** y tendrá una duración de cuatro años, finalizando en el **27 de mayo de 2029**.

DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN.

Con el objetivo de dar a conocer la política de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE** en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de la compañía con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la compañía mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad y que el mismo estará a su disposición en el canal más eficaz, como pueden ser los tabloncillos de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.
- Publicar el Plan de Igualdad en los tabloncillos de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la compañía.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, y la no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

De este modo, se garantizará el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.



INFORME DIAGNÓSTICO.

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE**, en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, **se ha elaborado un diagnóstico de situación de igualdad** sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

El diagnóstico se ha ordenado por materias para facilitar la identificación de las prácticas discriminatorias que se puedan producir, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.

Para su elaboración se han realizado diversas tomas de datos, estudiando tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos, que han servido de base fundamental para la aluación del DIAGNÓSTICO, y que se utilizarán en el futuro como base comparativa para análisis del cumplimiento de los objetivos que establecemos en apartados posteriores.

Debido a la situación peculiar y específica de 2024, año del periodo tratado para este diagnóstico, se ha acordado a través de la comisión negociadora, tratar y analizar los datos globales de la Federación, pero además los datos sin el Programa Tándem y dicho programa por separado. Esta decisión es consecuencia de la peculiaridad de este programa que está financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Trabajo y Economía social en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Unión Europea. A través de este programa se contrata a personas que además son usuarias en la Federación para trabajar en él con el objetivo de que estas personas usuarias puedan solicitar arraigo por formación para así regularizar su situación. Esto ha ocasionado que la plantilla se duplique pero que no sea la realidad de la misma.

De esta forma, a lo largo de este diagnóstico han analizado tres ámbitos:

1. La plantilla de FEDERACIÓN ANDALUCIA ACOGE en su globalidad.
2. La plantilla de la FEDERACIÓN ANDALUCIA ACOGE SIN LA PLANTILLA DEL PROGRAMA TANDEM.
3. Y un último análisis teniendo en cuenta solo la plantilla del PROGRAMA TANDEM

CONCLUSIONES.

Del análisis de los datos cuantitativos y aspectos cualitativos (organizativos) hemos extraído inicialmente las siguientes conclusiones:

- **La plantilla** del FEDERACION ANDALUCIA ACOGE desagregada por sexos refleja una plantilla con un 60% de mujeres frente a un 40% de los hombres. Según la Ley 3/2007 se trata de una composición equilibrada. Al comparar estos datos con la plantilla del Programa Tándem y sin el programa podemos determinar que la realidad de la Federación es que tiene una plantilla feminizada con un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres y que se equilibra al tener en cuenta dicho programa.
- El **acceso al empleo** se realiza sin que desde el inicio de la selección hasta la culminación de ésta intervenga como aspecto a valorar el sexo de las personas candidatas, y donde la entrevista personalizada es la herramienta más utilizada junto con la experiencia, la sensibilización y los conocimientos. De hecho, en el último año han accedido a la federación 52 mujeres y 43 hombres, la mayoría de los hombres son contratados a través del Programa Tándem.
- En **FEDERACION ANDALUCIA ACOGE** el tipo de jornada predominante es la completa y el contrato INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL y DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – FORMACIÓN por el Programa Tándem.
- En cuanto a los puestos de trabajo, la mayoría de la plantilla se concentra en el puesto de TÉCNICA/O DE PROYECTOS. Además, los hombres también lo hacen en el puesto de EL/LA PEON AGRÍCOLA, puesto masculinizado socialmente. Aunque hay que destacar que en el puesto socialmente feminizado de PERSONAL DE LIMPIEZA hay la misma presencia de hombres que de mujeres.
- En 2024 se realizó **la formación** *Introducción a la perspectiva de género y el abordaje de las violencias machistas*. Concretamente lo cursaron 12 mujeres y 5 hombres.
- Existe **flexibilidad horaria** en la entrada y/o salida de las personas trabajadoras, así como opciones de teletrabajo en caso de incidencia familiar (ej: enfermedad de un/a menor).
- En FEDERACIÓN ANDALUCIA ACOGE encontramos puestos feminizados, que son la mayoría, 5 masculinizados (tres de ellos del Programa Tándem) y 3 equilibrados.
- El departamento de Recursos Humanos conoce las pautas de actuación recogidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral



contra la Violencia de Género. Se negociará un protocolo en el seno de la comisión negociadora.

- Con el fin de dar cumplimiento a las previsiones legales sobre esta materia, se va a desarrollar y acordar un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL

DETECCIÓN NECESIDADES.

Estas son algunas de las necesidades detectadas a través de este diagnóstico.

- Desarrollar e implantar un protocolo de selección con perspectiva de género.
- Realizar un estudio con perspectiva de género de la prevención de riesgos laborales.
- Realizar un cuestionario de salida a las personas trabajadoras que terminen su relación contractual con la federación.
- Importante la negociación y aprobación del PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.
- La federación debe formar en igualdad a toda su plantilla, así como en prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se debe reforzar las campañas y acciones de publicidad de los cursos de formación para sensibilizar sobre la obligatoriedad de algunos y lo realmente importantes de otros.
- Implantar un protocolo para mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Formar a la persona de referencia del protocolo de violencia de género en esa temática para que conozca los recursos y procedimientos existentes.
- Estudiar la posibilidad de establecer planes de carrera o itinerarios profesionales.
- Formación en lenguaje inclusivo para aquellas personas trabajadoras que desarrollen documentación y gestionen la difusión de información, publicidad etc.
- Diseño de campañas o documentación sobre los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.

La importancia de la elaboración del presente DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INICIAL radica en la toma de conocimiento objetivo sobre las circunstancias de Igualdad de género existentes en la federación, siendo la base informativa para la elaboración de un adecuado PLAN DE IGUALDAD, que contribuya, a nivel interno y respecto de terceros colaboradores, a mejorar las condiciones de igualdad entre los componentes de la plantilla.

Para su elaboración se han recogido datos a través de cuestionarios cualitativos y cuantitativos, encuestas con una muestra representativa de las personas trabajadoras y representantes sindicales.

CONCLUSIONES VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor deberemos asegurarnos que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en la federación.

La valoración de puestos de trabajo que hemos hecho garantiza, y tiene como principales características las siguientes:

- Es **normalizado**, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- Es **integral**, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- Es un **método cuantitativo y ponderado**, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- Es una **herramienta con perspectiva de género** que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración.
- Es **transparente**, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

Teniendo en cuenta estas características:

FEDERACION ANDALUCIA ACOGE en 2024 contó con 26 puestos de trabajo distribuidos en 7 agrupaciones según valoración de puesto de trabajo, siendo la agrupación 9 la de mayor puntuación y donde se encuentra el puesto de DIRECCIÓN GENERAL, y la agrupación de menor puntuación la 1 con los puestos de CUIDADOR/A, LIMPIADOR/A, PEON AGRÍCOLA Y PERSONAL DE LIMPIEZA.

La mayoría de la plantilla se concentran en la agrupación 4 y 5, con una valoración media en una escala de 10 escalas.



Por otro lado, observamos como todos los puestos están feminizados a excepción de 7 masculinizados y de 3 equilibrados. Los puestos de cierta y gran jerarquía tienen presencia de ambos sexos, aunque en la escala 9, la superior, solo encontramos a un hombre, en la 7, en la subdirección, hay dos mujeres.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	Dirección general(703)
Agrupación 7	Subdirección financiera/económica(558) Subdirección planificación/desarrollo(560)
Agrupación 6	Técnico/a RRHH(540) Coordinadores/as(536)
Agrupación 5	Asesor/a Jurídico/a(490) Educador/a Social (461) Orientador/a laboral(435) Psicóloga/o(447) Tcos en Estudios de Mercado y Opinión Pública(409) Técnica/a intervención social(456) Técnica/o de acogida(427) Técnica/o de proyectos(424) Técnico/a Finanzas(407) Trabajador/a social(401) Técnica/o de comunicación(426)
Agrupación 4	Especialista en Base de Datos(349) Profesor/a(379) Técnica/o en integración social(377) Técnico/a Medio RRHH(315) Administrativa/o(377) Técnico/a Gestión Económica(377)
Agrupación 3	Empleados/as Administrativos/as(271) Mediador/a Comunitario/a(275)
Agrupación 1	Cuidador/a(188) Limpiador/a(164) Peon Agrícola(179) Personal de limpieza(156)



CONCLUSIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD.

Por las peculiaridades de la entidad que se han explicado en el INFORME DE DIAGNÓSTICO, se han realizado **DOS auditorías retributivas / registros** comparativos de salarios haciendo uso de la herramienta del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Se ha llevado a cabo un análisis teniendo en cuenta la plantilla del PROGRAMA TÁNDEM y otra de la FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE SIN PROGRAMA TÁNDEM.

El ámbito de la información recopilada por el presente registro retributivo, como ya se ha expresado, se refiere al período comprendido **entre 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024, ambos incluidos**. Se ha actuado en estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Real Decreto 902/2020, concretamente el artículo 5, apartado 4, que indica que, con carácter general el periodo temporal de referencia para la elaboración del registro retributivo será el año natural.

A partir de la propia Herramienta de Sistema de Registro Retributivo del Instituto de la Mujer, se ha realizado un análisis de la remuneración media de las mujeres respecto a los hombres (conocida como brecha salarial). El análisis se ha establecido respecto de la totalidad de la plantilla de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE SIN PROGRAMA TÁNDEM**, y únicamente del **PROGRAMA TÁNDEM**, así como respecto de los diferentes grupos profesionales según los Convenios Colectivos que resultan de aplicación en **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE**. Finalmente, se ha realizado también dicho análisis tomando en consideración la valoración de puestos de trabajo.

Estas auditorías tienen la vigencia del PLAN DE IGUALDAD, aunque se hará una auditoría a los dos años.

FEDERACIÓN ACOGE SIN PROGRAMA TÁNDEM

En relación con la Distribución Del Personal, FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE SIN PRORGAMA TÁNDEM (de aquí en adelante solamente FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE) contó en 2024 con un total de **77 personas trabajadoras** – 19 trabajadores hombres y 58 trabajadoras mujeres. A lo largo del periodo trabajado, enero 2024 – diciembre 2024, diferenciamos un total de **78 situaciones contractuales diferenciadas**, 20 de hombres y 58 de mujeres.

**Según la Totalidad de la Plantilla:**

En cuanto a los **IMPORTE EFECTIVOS PROMEDIOS (total plantilla)**, se observa una diferencia salarial de un **9%** superior en las retribuciones totales efectivas de los hombres con respecto a las retribuciones totales efectivas de las mujeres, teniendo en cuenta periodos trabajados y jornadas. Sobre estos datos se efectúan unos cálculos para permitirnos hacer una comparativa efectiva entre las personas trabajadoras en plantilla.

Es en los **IMPORTE EQUIPARADOS PROMEDIOS (total plantilla)**, donde debemos basarnos para el estudio efectivo de las posibles diferencias salariales en la federación, observamos como el porcentaje de diferencia entre la media del total de hombres y la media del total de mujeres (total plantilla) disminuye a un **2%**, de nuevo, a favor de los hombres. Debemos tener en cuenta que, para este primer análisis de diferencia porcentual, estamos teniendo en cuenta a todo el personal de la entidad, independientemente del puesto que ocupa o las funciones que ejerce.

Según Puestos De Trabajo (Tabla 2.1.a Equiparados Promedios):

Analizamos un total de **23 puestos de trabajo** diferenciados, y, por ende, encontraremos en las tablas 23 GRUPOS distintos. De todos ellos, únicamente hay 3 GRUPOS donde encontramos a representantes de ambos sexos donde poder analizar y justificar las diferencias salariales existentes en caso de haber.

No obstante, en ninguno de estos grupos localizamos una brecha superior o igual a un 5% en los salarios base ni en el total percibido. Solo localizamos brechas superiores en los complementos por la existencia de personas con bajas temporales en el periodo tratado o que no estuvo todo el periodo tratado afectando a los complementos.

Según Valoración de Puestos de Trabajo (Tabla 2.1.b Equiparados Promedios):

Continuaremos con el análisis de las diferencias de cada una de las “subdivisiones” o escalas utilizadas para la división del personal de la entidad. El fin de esta división es que nos permita hacer una comparativa real, puesto a puesto, utilizando los **niveles obtenidos en la Valoración de Puestos de Trabajo**. De las 6 escalas, solo en 3 hay representación de ambos sexos.

No obstante, igual que en el análisis por puesto de trabajo, en ninguno de estas escalas localizamos una brecha superior o igual a un 5% en el total percibido. Solo localizamos brechas superiores en algunos complementos de las diferentes escalas por la existencia de



personas con bajas temporales en el periodo tratado, porque no todas las personas cobren el complemento coordinación o periodos trabajados donde no se perciba de igual forma algunos complementos.

PROGRAMA TÁNDEM DE LA FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE

En relación con la Distribución Del Personal, DEL PROGRAMA TÁNDEM DE LA FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE (de aquí en adelante solamente PROGRAMA TÁNDEM) contó en 2024 con un total de **69 personas trabajadoras** – 40 trabajadores hombres y 29 trabajadoras mujeres. A lo largo del periodo trabajado, enero 2024 – diciembre 2024, diferenciamos un total de **71 situaciones contractuales diferenciadas**, 40 de hombres y 31 de mujeres.

Según la Totalidad de la Plantilla:

En cuanto a los IMPORTESE EFECTIVOS PROMEDIOS (total plantilla), se observa una diferencia salarial de un **61%** superior en las retribuciones totales efectivas de las mujeres con respecto a las retribuciones totales efectivas de los hombres, teniendo en cuenta periodos trabajados y jornadas. Sobre estos datos se efectúan unos cálculos para permitirnos hacer una comparativa efectiva entre las personas trabajadoras en plantilla.

Es en los IMPORTESE EQUIPARADOS PROMEDIOS (total plantilla), donde debemos basarnos para el estudio efectivo de las posibles diferencias salariales en la federación, observamos como el porcentaje de diferencia entre la media del total de hombres y la media del total de mujeres (total plantilla) disminuye a un **37%**, de nuevo, a favor de las mujeres. Debemos tener en cuenta que, para este primer análisis de diferencia porcentual, estamos teniendo en cuenta a todo el personal de la entidad, independientemente del puesto que ocupa o las funciones que ejerce.

Estas brechas en importes los importes equiparados lo que pueden muestran es a una mayoría de mujeres ocupando puestos de trabajo con mayores remuneraciones.

De hecho, estas personas que producen esta brecha son mayoritariamente mujeres ocupando los puestos de trabajo de TÉCNICA/O DE INTEGRACIÓN y PROFESOR/A que son los puestos que coordinan y gestionan este PROGRAMA y que no están sujetas a las particularidades de éste. Es decir, estas personas no cobran menos que el SMI como sí determina el Ministerio para las personas que están de alta en el programa y participan de él como beneficiarias, sino que cobran como el resto de las trabajadoras de la Federación, según convenio.



Según Puestos De Trabajo (Tabla 2.1.a Equiparados Promedios):

Analizamos un total de **7 puestos de trabajo** diferenciados, y, por ende, encontraremos en las tablas 7 GRUPOS distintos. En todos ellos encontramos a representantes de ambos sexos donde poder analizar y justificar las diferencias salariales existentes en caso de haber.

No obstante, en ninguno de estos grupos 01, 02, 03, 04, 05 y 07 localizamos una brecha inferior o igual a un 5% en los salarios base ni en el total percibido. Solo localizamos una brecha del 12% en el GRUPO 06 – PROFESOR/A por la baja de algunas personas en ese puesto en el periodo analizado.

Según Valoración de Puestos de Trabajo (Tabla 2.1.b Equiparados Promedios):

Continuaremos con el análisis de las diferencias de cada una de las “subdivisiones” o escalas utilizadas para la división del personal de la entidad. El fin de esta división es que nos permita hacer una comparativa real, puesto a puesto, utilizando los **niveles obtenidos en la Valoración de Puestos de Trabajo**. De las **3 escalas existentes**, en todas encontramos representación de ambos sexos.

No obstante, igual que en el análisis por puesto de trabajo, en ninguno de estas escalas localizamos una brecha superior o igual a un 5% en los salarios base ni en el total percibido.



OBJETIVO GENERAL Y ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del presente Plan de Igualdad es **avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la federación**, conseguir evolucionar hacia una equiparación más justa en la composición paritaria, mujeres y hombres, en todos los puestos de trabajo de la organización, así como implantar una cultura distinta a la actual en la sociedad, es decir, más igualitaria.

Queremos contribuir a que se eliminen los estereotipos y roles sociales, laboralmente también aceptados, que alimentan la idea de imposibilidad de realización de determinadas tareas de las que conforman nuestras organizaciones, por las mujeres o por los hombres.

Es decir, queremos **integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación**.

Las **áreas de actuación**, esto es, los ámbitos en los que vamos a trabajar para poder alcanzar lo descrito arriba son TRECE:

1. Medida Inicial de Igualdad
2. Proceso de Selección y Contratación.
3. Clasificación Profesional.
4. Formación.
5. Promoción.
6. Condiciones de Trabajo.
7. Salud Laboral con perspectiva de género.
8. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Laboral y Familiar.
9. Infrarrepresentación Femenina.
10. Retribuciones.
11. Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
12. Comunicación, Lenguaje e Imagen no Sexista.
13. Atención Víctimas de Violencia de Género.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

A continuación, se presentan las diferentes medidas distribuidas en las trece áreas y en 23 objetivos específicos. En total este Plan de Igualdad tiene **53 medidas**. Se presentan organizadas según objetivos, indicadores de seguimiento, cronograma, responsables, recursos destinados al cumplimiento de cada medida y personas destinatarias.

ÁREA 1. MEDIDA INICIAL DE IGUALDAD.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
1. Área de actuación. MEDIDA INICIAL DE IGUALDAD.							
Objetivo específico 1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	1	RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	1. Acta de designación persona responsable, con participación y aprobación de la comisión de seguimiento.	A LA FIRMA DEL PLAN	Departamento de RRHH.	Persona designada como responsable - coste social de la misma.	Las personas trabajadoras.

PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
2. Área de actuación. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
Objetivo específico 2. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	2	Elaboración/Aprobación/Revisión del Protocolo para la Selección de Personal con perspectiva de género. Asegurar que el procedimiento de selección cumple con los criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1. Protocolo de selección de personal. 2. Cuestionario entre los empleados recientemente contratados para analizar su experiencia en el proceso de selección.	PRIMER AÑO	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	3	Revisión de los Procesos de Selección - Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las comunicaciones que se realicen para los procesos de selección para que tengan perspectiva de género, revisar que se utiliza un lenguaje neutro y no sexista, tanto a través del texto como de posibles imágenes anexas a la oferta.	1. N.º de documentos revisados. 2. Infome de conclusiones de la revisión de documentos.	PRIMER AÑO	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	4	Asegurar que las vacantes llegan tanto a mujeres como a hombres - Incluir en el protocolo de selección de personal acciones adecuadas que permitan que las ofertas sean públicas para personal de ambos sexos. Definir canales de difusión internos y externos.	1. Canales de difusión internos/externos y utilizados difusión protocolo. 2. Medida/s dentro del protocolo sobre ofertas públicas.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	5	Disponer de informacion estadistica, desagregada por sexo y puestos de trabajo/categorías, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado para informar a la comision de seguimiento - se redactará un informe donde se recogera toda la informacion sobre los procesos de seleccion llevados a cabo anualmente, en el que se recogerá el numero de candidaturas presentadas/recibidas y el resultado de las mismas, desagregado por sexo y puesto.	1. % hombres y mujeres en la plantilla. 2. %hombres y mujeres / puesto de trabajo (evolución). 3. Informe nº candidaturas desagregado por sexo.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.

PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
2. Área de actuación. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
Objetivo específico 2. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	6	Revisar en las Descripciones de Puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	1. % hombres y mujeres en la plantilla. 2. % hombres y mujeres / puesto de trabajo (evolución). 3. Informe nº candidaturas desagregado por sexo.	2025-2026	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	7	Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.	1. Trípticos informativos repartidos con cada nueva contratación.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
Objetivo específico 3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	8	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución de la contratación. Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de diseñar medidas correctoras.	1. N.º de informes enviados y revisados.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.

ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
3. Área de actuación. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL							
Objetivo específico 4. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	9	Uso de lenguaje inclusivo en los sistemas de clasificación profesional y descripciones de puestos de trabajo - Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Revisión de documentos.	1. N.º de documentos revisados. 2. Infome de conclusiones de la revisión de documentos.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.
Objetivo específico 5. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	10	Revisión periódica del encuadramiento profesional - Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.	1. Informe/s de revisión	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.

ÁREA 4. FORMACIÓN.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
4. Área de actuación. FORMACIÓN							
Objetivo específico 6. 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, con carácter prioritario a RRHH / selección de personal / comisión de seguimiento.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	11	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones - con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos e informar de todo ello a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	1. Contenido de los cursos 2. Modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. 3. Nº de horas 4. Nº de personas formadas desagregado por sexo	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personal encargado de selección y contratación, promoción, formación, comunicación y asignación retribuciones.
	12	Garantizar la formación en materia de igualdad y en acoso sexual y por razón del sexo a toda la plantilla - Dar formación en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	1. Plan de formación anual 2. N.º de personas formadas en igualdad y otras materias por sexo. 3. Nº de cursos impartidos por sexo.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.
	13	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluida el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	1. Módulos incluidos.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras recién incorporadas.

PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
4. Área de actuación. FORMACIÓN							
Objetivo específico 7. Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a toda la formación planificada por la empresa.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	14	Facilitar la conciliación personal en el acceso a la formación adecuando la misma a horarios, formato online y otras medidas que faciliten el acceso a la oferta formativa de las personas con responsabilidades familiares	1. nº veces adaptada formación por conciliación.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.
	15	Garantizar la formación en horario laboral - Garantizar la formación en horario laboral siempre que sea posible en función de las características de la acción formativa. Si no fuera posible, en horario laboral se compensará como horas extraordinarias en los términos legalmente establecidos.	1. Horarios de realización de los cursos por sexo y puestos de trabajo.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.
Objetivo específico 8. Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/ os, para poder acceder a determinados puestos.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	16	Estudiar el desarrollo de un Plan de Formación para impulsar el desarrollo profesional en la empresa, tanto horizontal como verticalmente, teniendo en cuenta los requerimientos de las personas trabajadoras.	1. Plan de formación. 2. Contenido de los programas.	2025-2027	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.

PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 5. PROMOCIÓN.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
5. Área de actuación. PROMOCIÓN							
Objetivo específico 9. Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	17	Adecuación/creación del Protocolo de Promoción a criterios no sexistas - Revisar el lenguaje de las vacantes y de las comunicaciones que se realicen para los procesos de promoción para que tengan perspectiva de género.	1. Criterios de promoción revisados. 2. Protocolo promoción 3. Revisión lenguaje en procesos de selección.	2025-2027	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.
	18	Creación de registro/base de datos con el nivel de estudios/nivel formativo y experiencia de las personas trabajadoras - Creación de un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto	1. N.º de documentos revisados. 2. Infome de conclusiones de la revisión de documentos.	2025	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.
	19	Reforzar el sistema de comunicación de vacantes - Reforzar el sistema de comunicación de vacantes para asegurar que la información llegue a todo el personal de la plantilla, e incluir con claridad los requisitos profesionales de acceso a las mismas.	1. Canales de difusión utilizados.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.
	20	Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial.	1. Informe seguimiento promociones internas del grupo de personas con jornada parcial.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.
	21	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la comisión de seguimiento.	1. Informe.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.
Objetivo específico 10. Fomentar la promoción en igualdad de condiciones			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	22	Estudiar la posibilidad de desarrollar planes de carrera e itinerarios profesionales.	1. Conclusiones informe 2. Medidas implantadas derivadas	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Las personas trabajadoras.

ÁREA 6. CONDICIONES DE TRABAJO.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
6. Área de actuación. CONDICIONES DE TRABAJO.							
Objetivo específico 11. Mantener informada a la comisión de seguimiento sobre la evolución de la contratación en la empresa.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	23	Informe a la comisión de seguimiento sobre la evolución de la contratación y cambios de contrato desagregado por sexo - Información a la Comisión de Seguimiento sobre número de contrataciones y transformaciones de contratos a tiempo parcial a tiempo completo, así como sobre contrataciones procedentes de ETT o subcontratas, desagregados por sexo.	1. Informe sobre evaluación de la contratación. 2. N.º de informes trasladados a la comisión. 3. N.º de contrataciones por sexo y tipo de contrato. 4. N.º de cambios de tipo de contrato. Nº de contratos procedentes de ETT / subcontratas.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	La Comisión de Seguimiento
Objetivo específico 12. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	24	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	1. Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. 2. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas que causan baja en la empresa

ÁREA 7.- SALUD LABORAL CON EPRSPECTIVA DE GÉNERO

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
7. Área de actuación. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO							
Objetivo específico 13. Garantizar que la política de salud laboral cumpla con criterios de igualdad de género.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	25	Revisar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género - Revisar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género.	1. Realización / revisión de la evaluación de riesgos desde una perspectiva de género. 2. N.º de riesgos detectados y revisados. 3. Informe de la evaluación.	2026-2028	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.
Objetivo específico 14. 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			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	26	Informar sobre el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural entre las mujeres, y realizar un informe de seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.	1. Protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural. 2. Informe seguimiento del cumplimiento de las normas embarazo/lactancia. 3. N.º de riesgos detectados y revisados	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	La Comisión de Seguimiento y Personas trabajadoras en situación de embarazo/lactancia.
	27	Implantar/Actualizar y Difundir el protocolo de embarazo y lactancia existente, en los medios habituales de la federación.	1. Protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural. 2. Informe seguimiento del cumplimiento de las normas embarazo/lactancia.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras en situación de embarazo/lactancia.

ÁREA 8. RETRIBUCIONES

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
8. Área de actuación. RETRIBUCIONES							
Objetivo específico 15. Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la política interna de retribución y en la estructura salarial mediante el establecimiento de criterios basados en la valoración del puesto de trabajo y del desempeño.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	28	Elaboración de Registro Salarial Anual (análisis de brecha) - Realizar un registro salarial anualmente.	1. Informes de Registro. 2. N.º de brechas detectadas.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.
	29	Revisión anual de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).	1. Informe VPT	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.
	30	Aplicación de medidas correctoras para supuestos de brechas salariales de género - En caso de detectarse desigualdades no justificadas, se realizará un informe que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	1. N.º de acciones correctivas aplicadas tras el análisis. 2. Informe medidas	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.
	31	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan (a mediados del mismo). Englobará a toda la plantilla y se analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	1. N.º de conceptos extrasalariales definidos. 2. Informe de análisis.	BIENAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.

ÁREA 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'J.M.', 'A.M.', 'N.M.', 'D.', 'M.', 'T.R.V.', 'S.A.', 'S.M.', 'S.', 'O.H.']

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
9. Área de actuación. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA							
Objetivo específico 16. Equiparar la presencia femenina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
	32	Revisión periódica del equilibrio por sexo del plan y la ocupación de mujeres y hombres en los diferentes puestos.	1. Informe.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.

ÁREA 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
10. Área de actuación. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN							
Objetivo específico 17. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	33	Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa	1. Documentos revisados	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras
	34	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para las personas trabajadoras - Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para las personas trabajadoras.	1. Documento guía lenguaje inclusivo. 2. N.º de acciones de difusión de la guía. 3. N.º de personas receptoras de las comunicaciones.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras
	35	Difusión a terceros externos (colaboradores) de la existencia del plan de igualdad y del compromiso de la organización - Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	1. Documento informativo 2. N.º de empresas receptoras de las comunicaciones sobre compromiso igualdad.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras
	36	Difundir entre la plantilla la existencia de un responsable de igualdad - Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	1. Documento designación y comunicación persona responsable. 2. N.º de acciones de difusión. 3. N.º de personas receptoras de la difusión.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras

PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
10. Área de actuación. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN							
Objetivo específico 18. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	37	Realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad, objetivos y acciones.	1. Documento y procedimiento de sensibilización. 2. Inorme impacto de las campañas realizadas. 3. N° Campañas realizadas.	BIENAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras
	38	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como el de protección y ayuda a víctima de violencia de género.	1. Información incluída	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras
Objetivo específico 19. Campañas específicas.				Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	39	Sensibilizar el día 25 noviembre contra la violencia de género.	1. Acciones realizadas. 2. Canales utilizados.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras
	40	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8M) a través de tabloneros de anuncios, envío de correos etc.	1. Acciones realizadas. 2. Canales utilizados.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras

PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
11. Área de actuación. EJERCICIO CORRESPONSBLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.							
Objetivo específico 20. 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.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	41	Se pondrá un buzón de sugerencias, físico u on-line a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	1. Buzón. 2. N.º sugerencias recibidas.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas tranajadoras
	42	Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho - Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.	1. N.º de permisos solicitados. 2. N.º de permisos concedidos.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas tranajadoras
	43	Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales para trámites de adopción internacional.	1. N.º de permisos solicitados. 2. N.º de permisos concedidos.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas tranajadoras
	44	Prioridad de cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tenga a su cargo familiares dependientes.	1. N.º de permisos solicitados. 2. N.º de permisos concedidos.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas tranajadoras
Objetivo específico 21. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	45	Permiso de acompañamiento a clases de preparación al parto y exámenes prenatales en servicios públicos - Licencia de 6 horas anuales para las personas trabajadoras para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.	1. Registro de información sobre permisos para la conciliación. 2. N.º de permisos solicitados 3. N.º de permisos concedidos.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	46	Establecer un permiso recuperable para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores de 6h al año.	1. N.º de permisos solicitados. 2. N.º de permisos concedidos.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas tranajadoras
	47	Informar y sensibilizar sobre medidas de conciliación - Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) especialmente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	1. Documentos de sensibilización. 2. N.º de acciones de sensibilizacion realizadas. 3. N.º de personas trabajadoras implicadas en las acciones de sensibilización.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas tranajadoras

ÁREA 12. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
12. Área de actuación. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO							
Objetivo específico 22. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. Prevención de comportamientos inadecuados.			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	48	Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo - Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo las correcciones necesarias.	1. Protocolo de prevención de acoso sexual.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.
	49	Formación específica a todas las personas de la plantilla - Formación e información al personal sobre conductas inadecuadas referentes a observaciones sobre el físico, bromas o comentarios sexistas o minusvaloración por razón del sexo y medidas de acción de la federación sobre las mismas.	1. N.º formaciones sobre esta temática. 2. N.º participantes desagregados por sexo.	TODO EL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.
	50	Realizar y difundir protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo - Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Protocolo.	1. Documentos de comunicación a la plantilla, sensibilización. 2. N.º canales de difusión utilizados.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.
	51	Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	1. Informe anual de casos de acoso. 2. N.º de denuncias comunicadas/ n.º de denuncias registradas. 3. N.º de denuncias archivadas/ n.º total de denuncias. 4. N.º de denuncias resueltas/ n.º total.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.

ÁREA 13. ATENCIÓN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
13. Área de actuación. VIOLENCIA DE GÉNERO.							
Objetivo específico 23. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección			Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Medida(s) + Descripción detallada de la medida	52	Desde la comisión de igualdad: Implantar una Guía específica de difusión de este apartado, que contemple derechos reconocidos por ley y las mejoras de este plan de igualdad negociadas.	1. Elaboración de la guía. 2. N.º de ejemplares de la guía. 3. N.º de dptos a los que se les ha entregado.	DESDE LA FIRMA DEL PLAN	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.
	53	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de esta guía.	1. Plantilla informada.	ANUAL	Departamento de RRHH / comisión de seguimiento.	Personal de RRHH / Equipo de RRHH.	Personas trabajadoras.

PLAN DE IGUALDAD

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS.

TRIMESTRES DE PROYECTO	2025				2026				2027				2028				2029			
ÁREAS - MEDIDAS DE ACTUACIÓN		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
ÁREA 1 - RESPONSABILIDAD DE IGUALDAD.																				
la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la federación																				
ÁREA 2 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.																				
Elaboración/Aprobación/Revisión del Protocolo para la Selección de Personal.																				
Revisión de los Procesos de Selección																				
Asegurar que las vacantes lleguen tanto a mujeres como a hombres																				
Disponer de información estadística, desagregada por sexo y puestos de trabajo/categorías, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado para informar a la comisión de seguimiento																				
Revisar en las Descripciones de Puestos																				
Facilitar la información del Plan de Igualdad																				
Informar a la comisión de seguimiento de la evolución de la contratación.																				
ÁREA 3 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.																				
Uso de lenguaje inclusivo en los sistemas de clasificación profesional y descripciones de puestos de trabajo.																				
Revisión periódica del encuadramiento profesional.																				
ÁREA 4 - FORMACIÓN.																				
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones																				
Garantizar la formación en materia de igualdad y en acoso sexual y por razón del sexo a toda la plantilla																				
Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluida el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.																				
Facilitar la conciliación personal en el acceso a la formación																				
Garantizar la formación en horario laboral																				
Estudiar el desarrollo de un Plan de Formación para impulsar el desarrollo profesional en la federación, tanto horizontal como verticalmente, teniendo en cuenta los requerimientos de las personas trabajadoras.																				

PLAN DE IGUALDAD

TRIMESTRES DE PROYECTO	2025				2026				2027				2028				2029			
ÁREAS - MEDIDAS DE ACTUACIÓN		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
ÁREA 5 - PROMOCIÓN.																				
Adecuación/creación del Protocolo de Promoción a criterios no sexistas																				
Creación de registro/base de datos con el nivel de estudios/nivel formativo de las personas trabajadoras																				
Reforzar el sistema de comunicación de vacantes																				
Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos																				
Realización de un seguimiento anual de las promociones																				
Estudiar la posibilidad de desarrollar planes de carrera e itinerarios profesionales.																				
ÁREA 6 - CONDICIONES DE TRABAJO																				
Revisión de la comisión de seguimiento sobre la evolución de la contratación y cambios de contrato desagregado por sexo																				
Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.																				
ÁREA 7 - SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO																				
Revisar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género																				
Informar sobre el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural entre las mujeres																				
Implantar/Actualizar y Difundir el protocolo de embarazo y lactancia existente, en los medios habituales de la federación.																				
ÁREA 8 - RETRIBUCIONES.																				
Elaboración de registro salarial anual (análisis de brecha).																				
Revisión anual de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).																				
En el caso de detectarse una brecha salarial sin justificación, la federación se compromete a interponer medidas correctoras en el plazo de 18 meses, que corrijan dicha desigualdad.																				
Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan (a mediados del mismo).																				
ÁREA 9 - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.																				
Revisión periódica del equilibrio por sexo del plan y la ocupación de mujeres y hombres en los diferentes puestos.																				

PLAN DE IGUALDAD

TRIMESTRES DE PROYECTO	2025				2026				2027				2028				2029			
ÁREAS - MEDIDAS DE ACTUACIÓN		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
ÁREA 10 - COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.																				
Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista.																				
Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para las personas trabajadoras.																				
Difusión a terceros externos (colaboradores) de la existencia del plan de igualdad y del compromiso de la organización.																				
Difundir entre la plantilla la existencia de un responsable de igualdad.																				
Realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad, objetivos y acciones.																				
Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como el de protección y ayuda a víctima de violencia de género.																				
Sensibilizar el día 25 noviembre contra la violencia de género.																				
Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8M) a través de tabloneros de anuncios, envío de correos etc.																				
ÁREA 11 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.																				
Se pondrá un buzón de sugerencias, físico u on-line a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.																				
Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho.																				
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales para trámites de adopción internacional.																				
Prioridad de cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tenga a su cargo familiares dependientes.																				
Licencia 6 horas anuales para acompañamiento a clases de preparación al parto y exámenes prenatales en servicios públicos.																				
Establecer un permiso recuperable para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.																				
Informar y sensibilizar sobre medidas de conciliación.																				

PLAN DE IGUALDAD

ÁREAS - MEDIDAS DE ACTUACIÓN		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
ÁREA 12 - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.																				
Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.																				
Formación específica a todas las personas de la plantilla.																				
Realizar y difundir un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.																				
Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.																				
ÁREA 13 - VIOLENCIA DE GÉNERO																				
Desde la comisión de igualdad: Implantar una Guía específica de difusión de este apartado, que contemple los derechos reconocidos por ley y las mejoras de este plan de igualdad negociadas.																				
la plantilla a través de los medios de comunicación interna de esta guía.																				



APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Comisión De Seguimiento, Evaluación y Revisión.

La organización cuenta con los servicios de FORLOPD para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, quien colaborará activamente apoyando a la Comisión de Seguimiento.

Queda constituida la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, la cual estará compuesta por aquellas personas miembro que componen la COMISIÓN NEGOCIADORA, descrita y presentada en el presente apartado con el mismo nombre:

Por parte de FEDERACION ANDALUCIA ACOGE:

- José Miguel Morales García, Director General
- Ángel Madero, subdirector de Planificación y Desarrollo
- Nieves Peña Martos, subdirectora financiera
- Ana María Díaz Casares, Técnica RR.HH
- Rocío Vivo Millán, Coordinadora del área de gestión financiera y administración.

Representantes legales de las personas trabajadoras (centros con RLPT):

- Francisco Ramas Varo, delegado de personal independiente.
- Sandra Parejo González, delegada de personal CC.OO
- Steffen Klaus Mena Ángel, delegado de personal de SAT

Representantes legales de las personas trabajadoras (centros sin RLPT):

- Luisa Ávila González, representante de UGT como sindicato mayoritario
- María de las Nieves Valero Domínguez, representante de CC.OO como sindicato mayoritario.

La COMISIÓN DE SEGUIMIENTO (la misma que la Comisión de Igualdad) asumirá todas las funciones atribuidas a la Comisión Negociadora, con especial dedicación a interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.



Sistema De Seguimiento, Revisión y Evaluación.

La «COMISIÓN DE SEGUIMIENTO», se reunirá, al menos una vez al semestre y realizará un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, implantación y grado de cumplimiento de estas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se realizará una evaluación anual, sin perjuicio de las reuniones periódicas de seguimiento que en número mínimo de dos al año realizará la Comisión, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En las evaluaciones anuales parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

Se elaborará una Memoria con carácter ANUAL de las acciones realizadas., la que incluirá una actualización de la Auditoria Salarial/Diagnóstico de Igualdad, para recoger los cambios producidos en el ejercicio cerrado.

La Comisión de Seguimiento será auxiliada y asesorada por expertos externos contratados por la federación a tales fines.

En cualquier momento, la Comisión de Seguimiento podrá modificar el plan o el contenido del diagnóstico, en los extremos que sean necesarios, bien por obligación legal, bien porque de los análisis realizados se observe dicha necesidad. Para ello, la propia Comisión de Seguimiento, con el voto favorable de la mayoría podrá decidir los aspectos objeto de modificación.

Al finalizar el Plan se elaborará una Memoria Final con un resumen del grado de cumplimiento, la evolución del Plan, los resultados y las posibles mejoras.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En materia de modificación del Plan de Igualdad, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Así, el presente Plan podrá ser revisado y modificado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.



- 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 compañía.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la compañía, 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 compañía por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra **a)**, esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.



5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

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

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

En caso de desacuerdos parciales o totales, se hará constar la posición defendida por cada parte, y se recurrirá al INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (IRMA) o al SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE – FSP (SIMA-ESP), u otro organismo que sea competente para la resolución en función del conflicto que se plantee.

Y, en prueba de conformidad, firman este Plan de Igualdad de **FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE** el **28 DE MAYO DE 2025** todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora que han asistido a la sesión de aprobación del Plan de Igualdad.

María

M. María
D
M
TERA
S
S
S
S



Andalucía **Acoge**