

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Febrero 2024-febrero 2028

Contenido

MARCO JURÍDICO	3
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD	3
ORGANIGRAMA.....	6
MEDIOS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	7
RECURSOS MATERIALES E INFRAESTRUCTURAS	7
RECURSOS ECONÓMICOS.....	7
PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE AFA XIXONA Y COMARCA	7
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
INFORME DIAGNÓSTICO	8
METODOLOGÍA.....	8
RESULTADOS CUESTIONARIO A LA PLANTILLA	9
DATOS CUANTITATIVOS	17
ANÁLISIS CUANTITATIVO	26
DIAGNÓSTICO POR ÁREAS.....	26
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	27
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	27
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	28
CONDICIONES DE TRABAJO	29
CONCILIACIÓN	30
RETRIBUCIONES.....	30
AUDITORÍA SALARIAL VIGENCIA.....	30
AUDITORÍA	31
VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.....	31
REGISTRO RETRIBUTIVO	33
RESULTADOS	39
CONCLUSIONES	44
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	45
SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO /PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.	45
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	46
VIOLENCIA DE GÉNERO	46
SENSIBILIZACIÓN PERSONAS USUARIAS, FAMILIAS, SOCIEDAD EN GENERAL.....	46
CONCLUSIONES	47
II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE AFA XIXONA Y COMARCA.....	49

OBJETIVOS GENERALES	49
MEDIDAS POR ÁREAS	50
DIFUSIÓN DEL PLAN	50
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	51
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	52
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	53
CONCILIACIÓN	54
RETRIBUCIONES.....	56
SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	56
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	57
SENSIBILIZACIÓN PERSONAS USUARIAS, FAMILIAS, SOCIEDAD EN GENERAL.....	59
CRONOGRAMA/CALENDARIZACIÓN DE MEDIDAS.....	59
APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, MODIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	60
ANEXO I MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS.....	62
ANEXO II	63
ANEXO III	64

MARCO JURÍDICO

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de sexo como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020 que establece el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial.

En el ámbito autonómico este plan se inspira en la Ley valenciana 9/2003, de 2 de abril para la igualdad entre hombres y mujeres que refleja en su articulado y como medida de fomentos de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas y entidades. Entendiendo por tales “los documentos en los que vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”

En julio de 2007 la Generalitat publica el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunidad Valenciana. Este Decreto establece el procedimiento a seguir para la consecución del visado de Planes; y los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	AFA XIXONA Y COMARCA
NIF	G54536784
Domicilio social	C/ EL VALL Nº 58 ACC
Forma jurídica	ASOCIACIÓN
Año de constitución	2010
Responsable de la entidad	

Nombre	ANA LUZ TEJERO CID						
Cargo	DIRECTORA						
Teléfono	965612817						
e-mail	afaxixona@afaxixona.es						
Responsable de Igualdad							
Nombre	ANA LUZ TEJERO CID						
Cargo	DIRECTORA						
Teléfono	965612817						
e-mail	afaxixona@afaxixona.es						
ACTIVIDAD							
Sector de Actividad	OTROS SERVICIOS - SOCIOSANITARIOS						
CNAE	9949						
Descripción de la actividad	TERAPIAS NO FARMACOLOGICAS						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	JIJONA, TIBI Y COMARCA						
Convenio Colectivo de Aplicación	X RESIDENCIAS PRIVADAS						
DIMENSIÓN							
Personas trabajadoras	Mujeres	11	Hombres	1	Total	12	
Centros de trabajo	JIJONA Y TIBI						
Facturación anual (€)							
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Dispone de departamento de personal	NO						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	I Plan de Igualdad visado por la Consellería de Igualtat.						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0	

AFA XIXONA Y COMARCA, tal y como está actualmente configurada, es una Asociación creada en 2010 para poder satisfacer las necesidades y demandas del colectivo de Enfermos de

Alzheimer y otras Demencias de la población de Xixona de una forma más directa y complementaria a los Servicios Públicos.

Con fuerte arraigo y trayectoria de diez años dentro la población de Xixona y los pueblos colindantes y que tiene firmados convenios de colaboración con entidades afines, como finalidad de la colaboración para poder llevar a cabo los distintos proyectos que desarrollamos en la asociación.

AFA XIXONA Y COMARCA es una entidad declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior. La Utilidad Pública supone un reconocimiento importante y mejor prestigio y credibilidad para la entidad, ya que para poder obtener esta declaración la entidad ha tenido que demostrar su eficacia, su transparencia y sus buenas prácticas, año tras año, mediante la aportación de documentación y memorias, así como cartas de apoyo de personalidades que avalan su labor.

De alguna manera, es una garantía de que esta entidad funciona bien ante el Ministerio del Interior y el resto de los organismos públicos. Además de tratarse de un reconocimiento social a la labor de la entidad, también implica la posibilidad de acogerse a una serie de beneficios fiscales y la capacidad de utilizar la referencia "DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA".

En contrapartida, la declaración de utilidad pública implica un mayor control por parte de la Administración, que afecta básicamente el régimen económico, a través de la obligación de rendir cuentas ante el órgano que funcionalmente tiene atribuidas las competencias en materia de asociaciones.

Además, la asociación tiene implantado el sistema de calidad ISO 9001-2015, por lo cual, se realiza todas la auditorías internas y externas necesarias para mejorar la calidad ofrecida a través de nuestros recursos. La asociación, está comprometida con la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, por ello, la asociación.

AFA XIXONA Y COMARCA fundada en el año 2010, en un primer momento se planteó como una asociación de apoyo a familiares y cuidadores. Se llevaban a cabo talleres de ayuda y autoayuda una vez a la semana. En poco tiempo, surgió la necesidad de trabajar también con los afectados por la enfermedad de Alzheimer y otras demencias. En octubre de 2011 se inauguró la unidad de respiro de AFA Xixona y comarca, con ocho usuarios y tres trabajadoras (una psicóloga, una terapeuta ocupacional y una auxiliar de enfermería). Rápidamente creció el número de usuarios/as y la plantilla de trabajadores y trabajadoras aumento proporcionalmente.

La asociación funciona principalmente con subvenciones que la Generalitat Valenciana concede a través de las distintas Conserjerías, subvenciones de la diputación de Alicante, y, en la medida de lo posible, subvenciones de entidades privadas y en un pequeño porcentaje con las cuotas anuales a los socios y socias.

Desde un punto de vista estratégico AFA XIXONA Y COMARCA tiene la siguiente **Misión, Visión y Valores:**

MISIÓN.

El centro AFA XIXONA Y COMARCA tiene como misión la prestación de servicios socio-sanitarios especializados mediante una atención personalizada, integral y de calidad a todos las y los residentes/usuarios.

VISIÓN.

La visión de AFA XIXONA Y COMARCA es la de promover y consolidar una organización socio-sanitaria de calidad con capacidad de adaptación y crecimiento, y que pueda dar respuesta a la necesidad de una atención humanizada y humanizadora de las personas mayores.

VALORES.

Valores humanos:

Idea de Servicio, enfocada en nuestro caso hacia las y los mayores dependientes.

Atención integral, a través de programas asistenciales que cubren todas las necesidades de los y las residentes/usuarios, con especial atención a las dimensiones física, psíquica, social y espiritual.

Búsqueda constante de bienestar y satisfacción de las y los residentes/usuarios, familiares, trabajadores/as y voluntariado.

Respeto a los derechos de las y los usuarios, a su libertad y capacidad de elección, al fomento de la autonomía personal como base de la atención integral.

Los trabajadores y trabajadoras son protagonistas fundamentales de este proceso. Para ellos y ellas se articula una política laboral basada en el espíritu de equipo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la estabilidad de plantillas y la formación continuada.

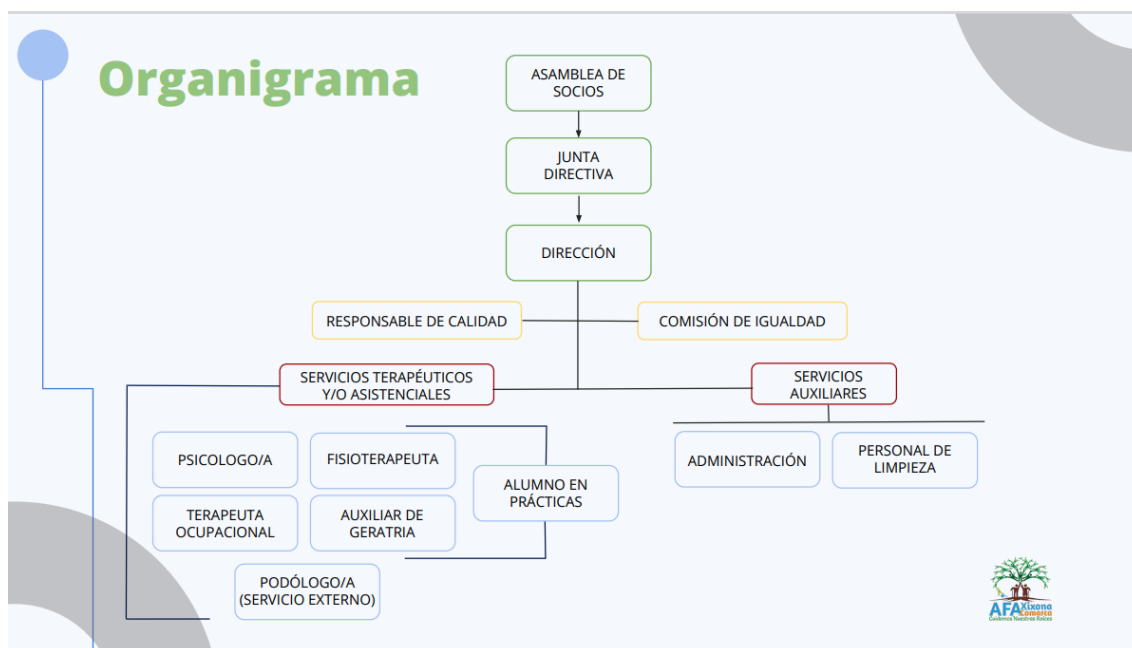
AFA XIXONA Y COMARCA elaboró, negoció e implemento su primer plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con vigencia de 2019 a diciembre de 2023. Para ello contó con los sindicatos de mayor representatividad CC.OO y UGT. El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de AFA XIXONA Y COMARCA fue registrado en el REGCON y visado por el Institut Valencià de les Dones.

ORGANIGRAMA

En cuanto a la **estructura de Gobierno**, la Junta Directiva de AFA Xixona es el órgano de máxima representación desde donde se toman las decisiones de carácter estratégico y tiene la siguiente composición:

PRESIDENTA	Remedios Ramos Sirvent
VICEPRESIDENTA	M ^ª Rosario Martín Muñoz
TESORERO	Alberto Codina Soler
SECRETARIO	Juan Vicente Garrigós García
VOCAL	Lorena Verdú López
VOCAL	Noelia Cerdá Galera
VOCAL	Cristina Chorro García
VOCAL	María del Rosario Sirvent Arques

En cuanto a la estructura organizativa de AFA XIXONA Y COMARCA, el Organigrama es el siguiente:



MEDIOS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

RECURSOS MATERIALES E INFRAESTRUCTURAS

La Entidad cuenta con aulas y despachos para reuniones y desarrollo de las actividades del plan, así como material fungible y el equipamiento necesario para tales fines: mesas, sillas, ordenadores, impresoras, etc.

RECURSOS ECONÓMICOS

Los recursos económicos presupuestados para el desarrollo de este Plan cuatrienal son de un total de 9.488 € repartidos en 2.372.-€ por año.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE AFA XIXONA Y COMARCA

La plantilla de la asociación no cuenta con representación sindical por lo que se ha acudido a los sindicatos más representativos para la negociación y aprobación del presente Plan.

- Por el sindicato CC.OO Ana María Sánchez Torres con DNI: 48297406M y M^a Adoración Morales España con DNI: 21642806J por parte de CCOO
- Por el sindicato UGT Covadonga Peremarch Palomares con DNI: 48628321L

Y por otra parte en representación de la entidad ASOCIACION AFA XIXONA Y COMARCA:

- Ana Luz Tejero Cid con DNI: 48532919K
- José Hernán Zamora con DNI: 48721471L

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ASOCIACIÓN AFA XIXONA Y COMARCA, será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como, llegado el caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio la Asociación Afa Xixona como empresa usuaria.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de la empresa.

El Plan de Igualdad será dinámico, y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta y específica situación de en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación 8 de febrero de 2024 y su contenido se mantendrá vigente hasta el 7 de febrero del 2028.

Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

Anualmente la Entidad en su partida presupuestaria asignará un importe económico en relación con la evaluación del año de inicio y sus necesidades. El total de todas las acciones de partida hacen una suma de 9.488€

INFORME DIAGNÓSTICO

METODOLOGÍA

Para la elaboración del diagnóstico se han utilizado las siguientes herramientas:

- Elaboración, pase y análisis del cuestionario cuantitativo en relación con la plantilla de personas trabajadoras
- Elaboración, pase y análisis del cuestionario cualitativo con relación a la plantilla de personas trabajadoras (c mujeres de las que contestaron 10 y un hombre) datos recogidos para la evaluación final del I Plan de Igualdad de AFA XIXONA Y COMARCA.
- Entrevistas y reuniones de trabajo con la representación de la dirección.

- Revisión del informe final del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AFA XIXONA Y COMARCA.
- Valoración de los Puestos de Trabajo utilizando la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad.
- Revisión de la política salarial de la organización mediante Registro Salarial del último ejercicio, 2023.

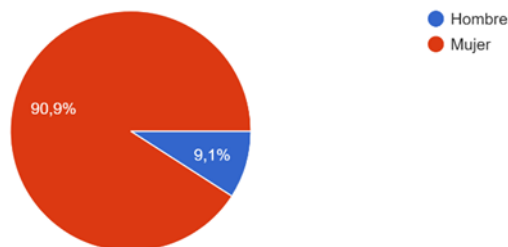
Buscando la mayor claridad y el uso de un lenguaje común en la presentación e interpretación del Registro Salarial, se han volcado los datos en el Excel que facilita el Ministerio de Igualdad para tal fin.

Dicha herramienta ha sido elaborada por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía social con el consenso de los sindicatos CCOO y UGT y de la CEOE y CEPYME.

- Revisión de documentos de comunicación interna de la organización
- Revisión de las herramientas de comunicación externa de la organización.
- Los datos cuantitativos analizados aplican al último ejercicio cerrado 2023.

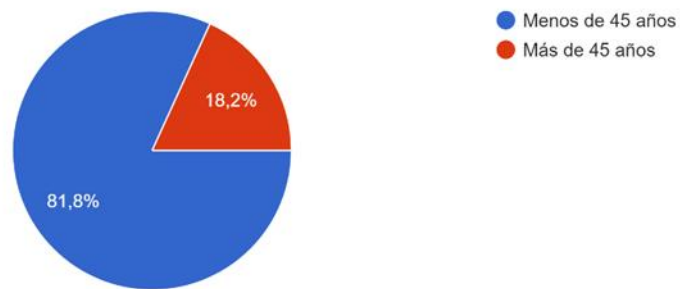
RESULTADOS CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

SEXO
11 respuestas



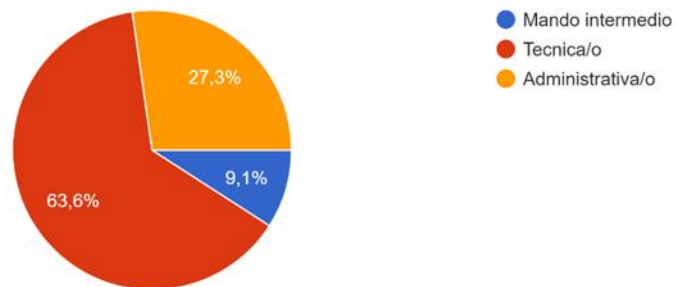
EDAD

11 respuestas



Puesto

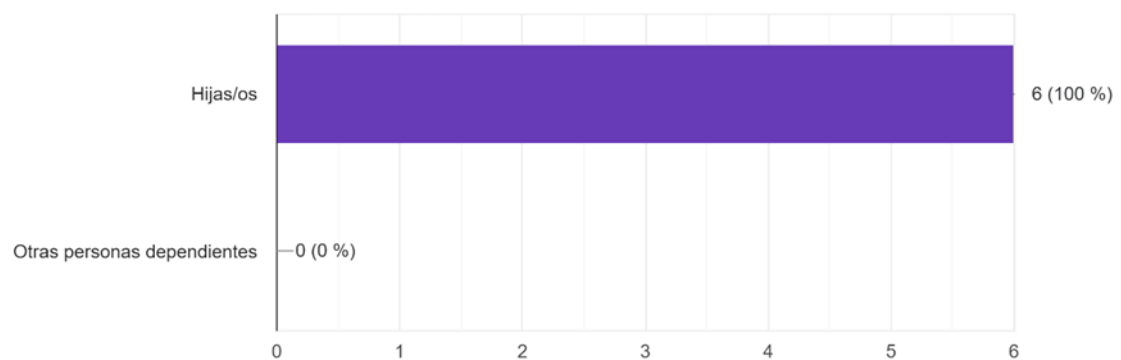
11 respuestas



El hombre de la plantilla es administrativo, el resto son mujeres.

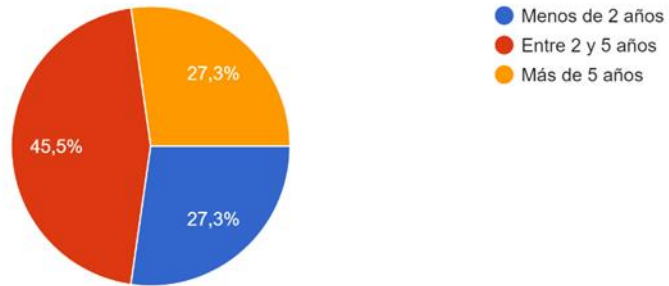
Responsabilidades Familiares

6 respuestas



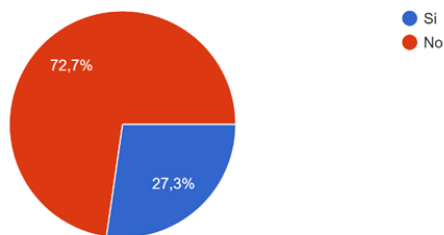
Las personas (5) que no tienen hijos/as no han contestado a esta pregunta. El hombre de la plantilla no tiene hijas/os

Antigüedad
11 respuestas



El hombre de la plantilla tiene una antigüedad entre 2 y 5 años.

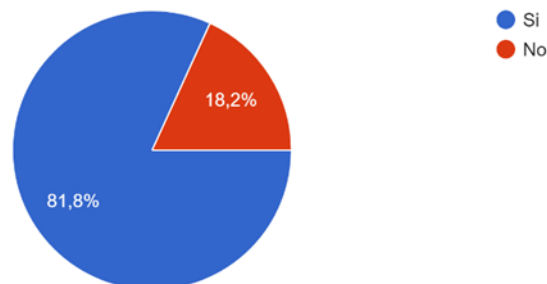
Personal al cargo
11 respuestas



El hombre de la plantilla no tiene personal a cargo.

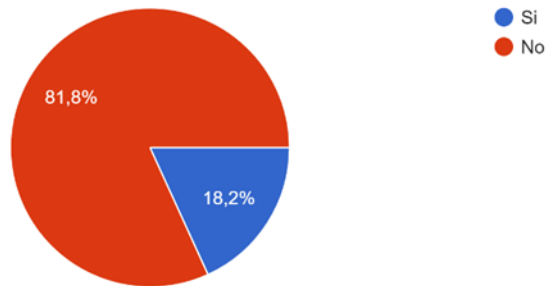
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de igualdad implementado?

11 respuestas



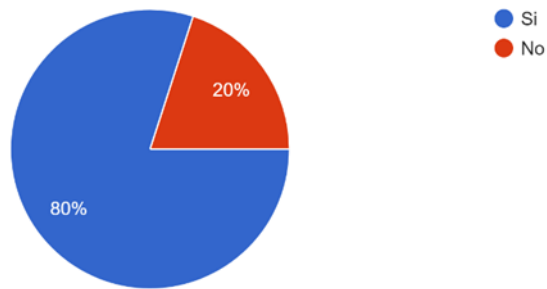
¿Crees que ha servido para ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?

11 respuestas



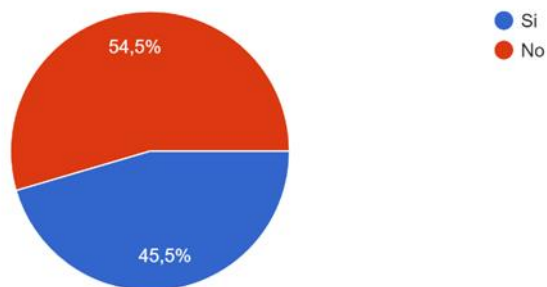
mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?

10 respuestas



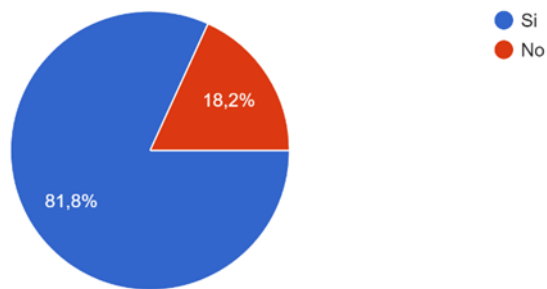
aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?

11 respuestas



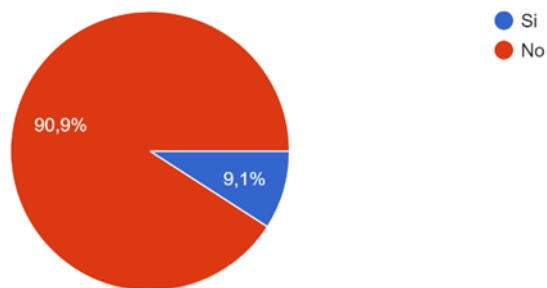
tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?

11 respuestas



equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?

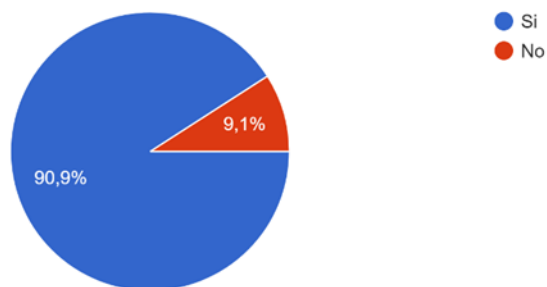
11 respuestas



La plantilla, como aún es habitual en el sector de los cuidados, está feminizada, durante la vigencia del I plan se contrató a un hombre.

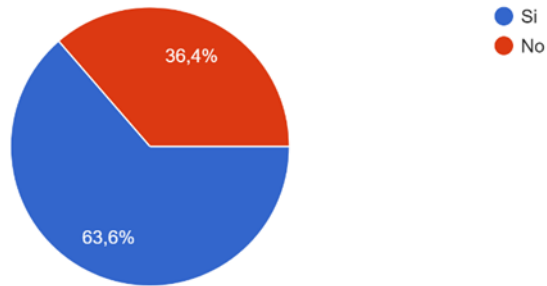
extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?

11 respuestas



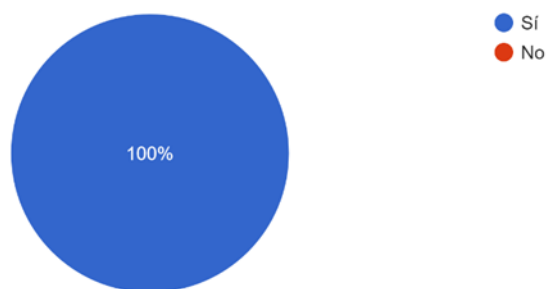
cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?

11 respuestas



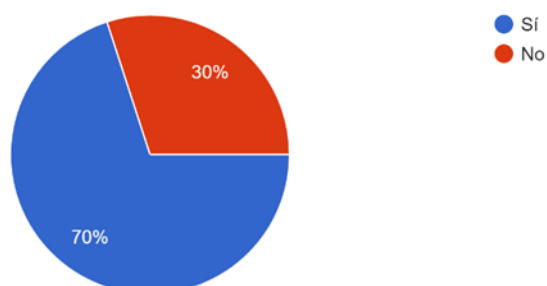
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?

11 respuestas



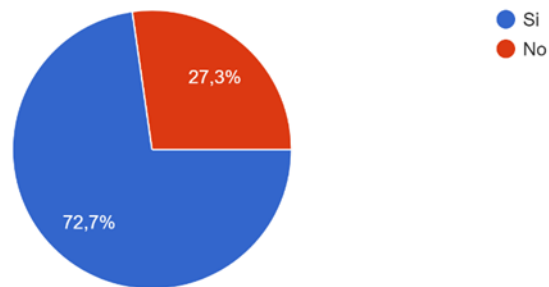
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?

10 respuestas



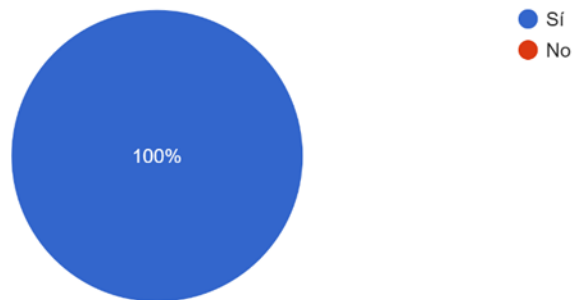
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?

11 respuestas



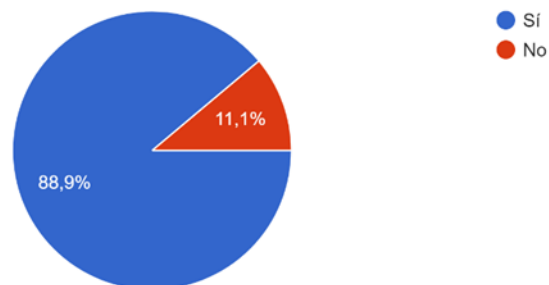
¿Has recibido formación sobre igualdad?

11 respuestas



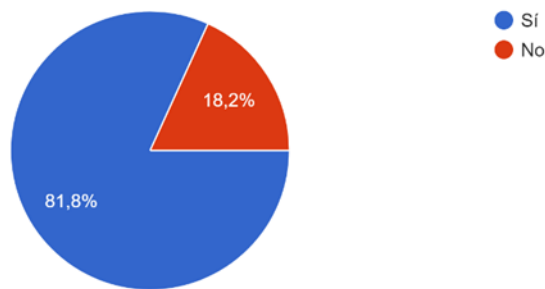
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?

9 respuestas



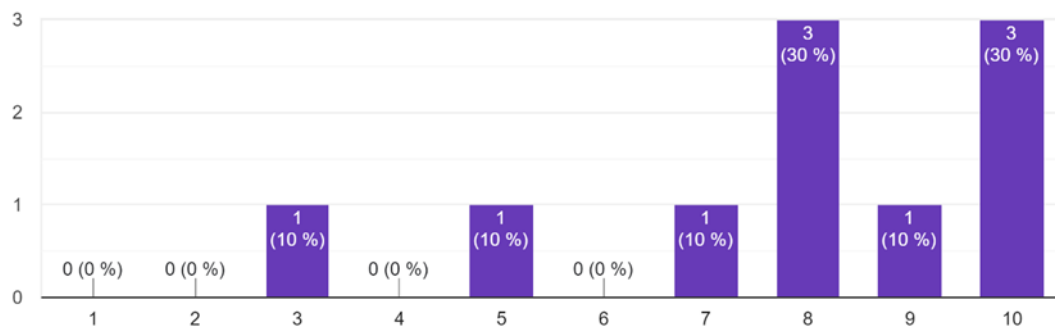
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?

11 respuestas



Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad

10 respuestas



¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?

8 respuestas

Tener más presentes la situaciones de desigualdad (Mujer)

utilizar el lenguaje no sexista (Mujer)

No puedo valorarlo (Mujer)

Mejorar conocimiento de la igualdad de oportunidades (Mujer)

Entender el uso del lenguaje (Mujer)

Lenguaje inclusivo (Mujer)

Formación recibida (Hombre)

Es necesario que este registrado para que exista una igualdad real. (Mujer)

¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?

6 respuestas

Nada (Mujer)

Que no se ha implicado a todos los trabajadores por falta de información (Mujer)

Trabajo extra que aporta la implantación (Mujer)

Alguna información ofrecida (Mujer)

No tengo suficiente información para llevarlo a cabo (Mujer)

Implica mucho trabajo y burocracia (Mujer)

¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?

7 respuestas

Mejorar la políticas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa (Mujer)

Me falta información (Mujer)

Formaciones (Mujer)

No podría decir, son varias (Mujer)

Igualdad de los trabajadores en la empresa (Mujer)

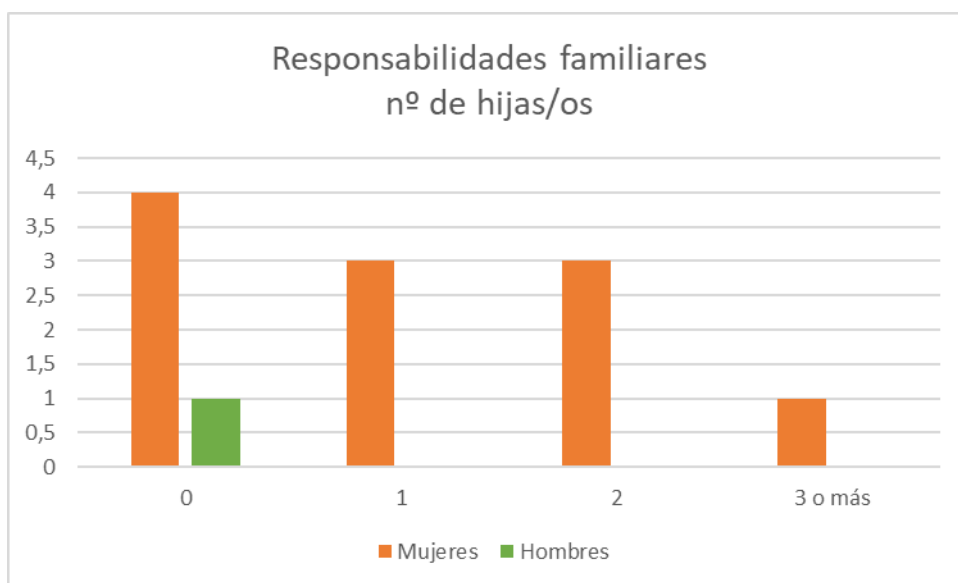
Conciliación (Hombre)

Conciliación laboral (Mujer)

DATOS CUANTITATIVOS

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES						
Bandas de edades	Mujeres	% mujeres	%s/total	Hombres	% hombres	% s/total
Menos de 20 años	0					
21-29 años	3	28	25			
30-45 años	6	54	50	1	100	8.33
46 y más años	2	18	16.67			

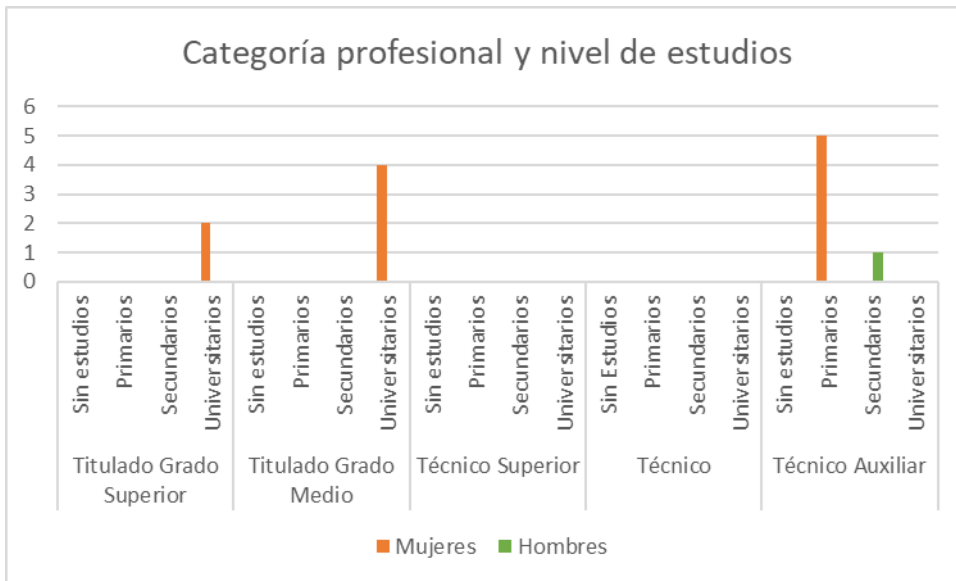


RESPONSABILIDADES FAMILIARES: PERSONAS DEPENDIENTES (EXCEPTO HIJAS/OS)					
Nº de personas a cargo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 o más					

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y NIVEL DE ESTUDIOS

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y NIVEL DE ESTUDIOS							
Categoría Prof.	Nivel de estudios	Mujeres	% mujeres	% total	Hombres	% hombre	% s/total
Titulado Grado Superior	Sin estudios						
	Primarios						
	Secundarios						
	Universitarios	2	18	16.67			
Titulado Grado Medio	Sin estudios						
	Primarios						
	Secundarios						
	Universitarios	4	36.36	33.33			
Técnico Superior	Sin estudios						
	Primarios						
	Secundarios						
	Universitarios						
Técnico	Sin Estudios						
	Primarios						
	Secundarios						

	Universitarios						
Técnico Auxiliar	Sin estudios						
	Primarios	5	45.45	41.66			
	Secundarios				1	100	8.33
	Universitarios						
Total	Sin estudios						
	Primarios						
	Secundarios						
	Universitarios						



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES						
Denominación categorías	Mujeres	% mujeres	% s/total	Hombres	% hombres	% s/Total
TIT. GRADO SUPERIOR	2	18	16.67			
TIT. GRADO MEDIO	4	36.36	33.33			
TECNICO SUPERIOR						
TECNICO						
TECNICO AXULIAR	5	45.45	41.66	1	100	8.33

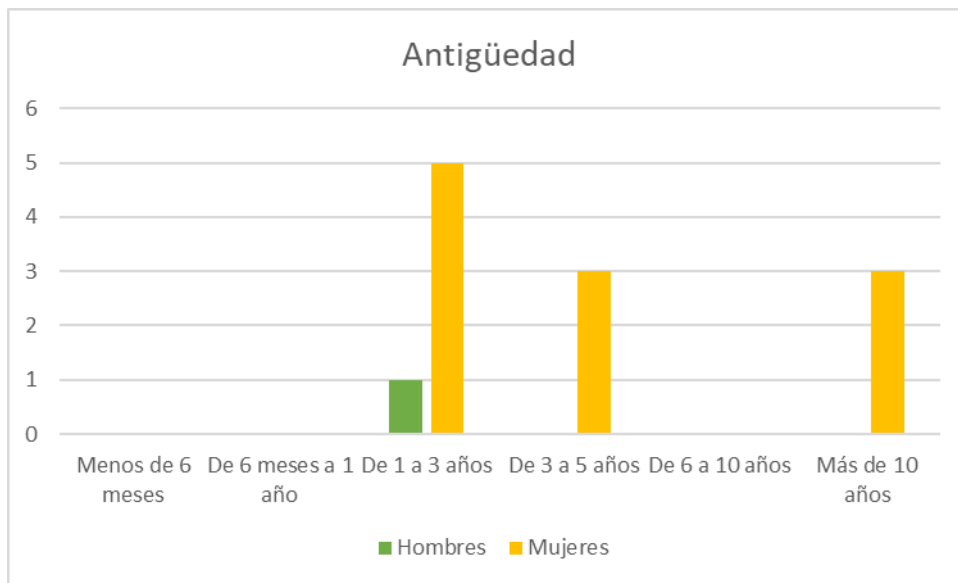
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS						
Tipo de contrato	Mujeres	% mujeres	% s/total	Hombres	% hombres	% s/total
Temporal a tiempo completo						
Temporal a tiempo parcial						
Fijo discontinuo						
Indefinido a tiempo completo	3	27,27	25			
Indefinido a tiempo parcial	8	72,73	66,66	1	100	8,34
Prácticas						

Aprendizaje						
Otros						

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD						
Antigüedad	Hombres	% s/hombres	% s/total	Mujeres	% s/mujeres	% s/Total
Menos de 6 meses						
De 6 meses a 1 año						
De 1 a 3 años	1	100	8.33	5	45.45	41.66
De 3 a 5 años				3	27.77	25
De 6 a 10 años						
Más de 10 años				3	27.77	



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA Y TURNO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO						
Nº de horas	Mujeres	% mujeres	% total	Hombres	% hombres	% Total
Menos de 20 horas						
De 20 a 35 horas	8	72	89	1	100	11
De 36 a 39 horas						
40 horas	3	28	25			
Más de 40 horas						

	2	100				2	100			

INCORPORACIONES POR ETT					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2022	0		0		
Año 2023	0		0		
Total					

INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Tit. Grado Superior					
Tit. Grado Medio					
Técnico Superior					
Técnico					
Técnico Auxiliar	2	100			

BAJAS DEFINITIVAS EN EL ÚLTIMO AÑO					
Descripción de las bajas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato	2	100			
Cese voluntario					
Cese por personas a cargo					
Otros					

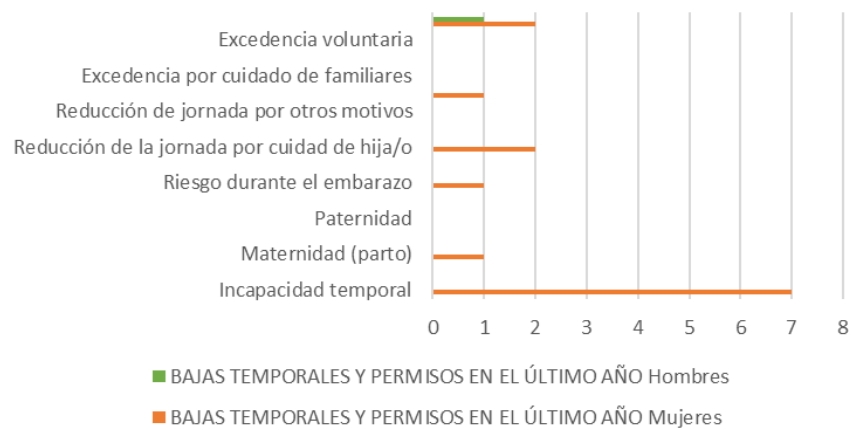
BAJAS DEFINITIVAS EN EL ÚLTIMO AÑO POR EDAD						
Descripción de las bajas		Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	<20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 años y más					
Finalización del contrato	<20 años					
	20-29 años	1	50			
	30-45 años	1	50			
	46 años y más					
Cese voluntario	<20 años					
	20-29 años					

	30-45 años					
	46 años y más					

Cese por personas a cargo	<20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 años y más					
Otros						

BAJAS TEMPORALES Y PERMISOS EN EL ÚLTIMO AÑO						
Descripción de bajas temporales	Mujeres	% M	% total	Hombres	% H	%Total
Incapacidad temporal	7	63.63	58.33			
Accidente de trabajo						
Maternidad (parto)	1	9.09	8.33			
Cesión al padre del permiso de maternidad						
Paternidad						
Adopción o acogimiento						
Riesgo durante el embarazo	1	9.09	8.33			
Reducción de la jornada por lactancia						
Reducción de la jornada por cuidado de hija/o	2	18.18	16.66			
Reducción de jornada por motivos familiares						
Reducción de jornada por otros motivos						
Excedencia por cuidado de hija/o	1	9.09	8.33			
Excedencia por cuidado de familiares						
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar						
Excedencia voluntaria						
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento,...	2	18.18	16.66	1	100	8.33

Bajas temporales y permisos último año 2023



PROMOCIÓN

PROMOCIONES EN EL ÚLTIMO AÑO					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº de personas que han ascendido de nivel					
Total					

FORMACIÓN

FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO 2023					
DENOMINACION DE CURSOS	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Inteligencia emocional: identificar, tomar conciencia y regular emociones en la persona cuidadora y en la persona con demencia	3	27.27			25
Formación en manejo de wordpress impartido por creativilab	11	100	1	100	100
Charla formativa sobre “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”	11	100	1	100	100
Evaluación neuropsicológica e intervención cognitiva en las demencias	1	9.09			8.33
Formación para la realización de entrevistas y definición de puestos de trabajo y realización de perfil de puestos			1	100	8.33
Formación y tips para realización de entrevistas individuales y sesiones grupales	1	9.09			8.33
Carnet de manipulador de alimentos	1	9.09			8.33
Formación online por CRE ALZHEIMER	2	18.18			16.66
Formación en ISO 9001	11	100	1	100	100
Lenguaje con perspectiva de género para una comunicación inclusiva	11	100	1	100	100

Curso acoso sexual y por razón de sexo y garantía integral de la libertad sexual	11	100	1	100	100
Curso de sensibilización en igualdad de oportunidades	11	100	1	100	100

ANALISIS CUANTITATIVO

Analizando la composición de la Junta Directiva de la asociación se observa que los puestos de presidencia y vicepresidenta están desempeñados por mujeres, al igual que las cuatro vocalías, situación que no es habitual en el movimiento asociativo donde a pesar del relevante papel que juegan las mujeres como promotoras e impulsoras de este, después no ostentan los principales cargos de dirección y representación.

Destacar por tanto que, en la Junta Directiva de AFA XIXONA Y COMARCA, es mayoritaria la presencia de mujeres, ocupando los cargos de máxima representación.

En relación con el organigrama de la entidad, señalar que la dirección está desempeñada por una mujer, psicóloga.

Durante el año 2023 objeto de este diagnóstico, la plantilla estuvo compuesta por 11 mujeres y un hombre, De ellas 3 se encuentran en la franja de edad de 21 a 29 años, 6 de 30 a 45 al igual que el único hombre de la plantilla y los 2 restantes tienen más de 46 años.

En cuanto a las responsabilidades familiares, 7 mujeres, de la plantilla de AFA tienen hijas o hijos, comprendidos entre menos de 3 hasta los 14 años, sin tener otras personas dependientes a su cargo.

Durante el periodo analizado se han producido dos bajas definitivas en los puestos de Técnicas auxiliares, por finalización de contrato, que han sido cubiertas con dos contrataciones, también de mujeres.

No se han llevado a cabo promociones, ya que, por las características de la asociación, es muy difícil que existan vacantes para promociones.

Como es común en el sector de las organizaciones sin ánimo de lucro, y dedicadas a los cuidados, la plantilla es altamente cualificada y casi totalmente feminizada.

Sin embargo, en contra de lo que es habitual en el sector, se trata de una plantilla consolidada, mejora que se ha producido durante el desarrollo del I Plan de Igualdad de AFA XIXONA.

- 5 mujeres y el hombre tienen una antigüedad de entre 1 a 3 años, 3 mujeres de 3 a 5 años de y las 3 restantes 10 años o más.
- Toda la plantilla tiene contratos indefinidos, 8 mujeres y 1 un hombre a tiempo parcial y 3 mujeres a jornada completa.

DIAGNÓSTICO POR ÁREAS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La forma de contratación más común en la entidad es por entrevista. Respecto al inicio del I plan el mayor cambio ha sido la creación de una bolsa de trabajo, a la que la persona candidata puede acceder telemáticamente, rellenando un formulario y adjuntando su currículum vitae ciego a la nube de la asociación. (Medida A1.1)

En cuanto a las incorporaciones de personas en los últimos cuatro años se han realizado cubriendo bajas producidas por terminación de contrato.

AFA XIXONA Y COMARCA no contaba con procedimientos establecidos ni herramientas específicas de selección de personal. Fruto del desarrollo del I Plan de Igualdad se han desarrollado dichos procedimientos con la elaboración de una modelo de entrevista de trabajo. Para su elaboración se utilizaron las herramientas de diagnóstico para el distintivo de Calidad de Género Monográfico nº3: Integración de la Igualdad de Oportunidades en el reclutamiento y la selección de personal.

AFA XIXONA también cuenta con fichas de personal con lo que se ha logrado una metodología uniforme de selección por competencias.

No existe una política formal que fomente la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran sub-representadas, de hecho, no hace falta para el género femenino, ya que no existe segregación horizontal ni vertical en la entidad.

Fruto del desarrollo del I Plan de igualdad, la entidad cuenta con un sistema de recogida de información de los procesos de selección realizados y de los resultados de los mismos, los procesos selectivos están estructurados y archivados por lo que pueden ser consultados.

En cuanto al proceso de acogida de nuevas incorporaciones, no existía un Manual de Acogida como tal, en la actualidad se ha desarrollado recogiendo toda la información necesaria para facilitar la integración de las nuevas incorporaciones a la plantilla.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En lo referente a la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL de las personas que trabajan en AFA XIXONA Y COMARCA, cabe decir que se ajustan a la clasificación establecida en el Convenio Colectivo CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS DE LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMIA PERSONAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.

La entidad elaboró durante su primer plan de igualdad las fichas de perfil de puestos de trabajo con el objetivo de definir las categorías profesionales haciendo uso de un lenguaje no sexista y asegurando una descripción no discriminatoria entre mujeres y hombres.

Con dichas fichas llevó a cabo la valoración de puestos de trabajo con la herramienta facilitada a tal fin por el Ministerio de Igualdad. Los resultados obtenidos son coincidentes con la clasificación profesional definida en el Convenio Colectivo y aplicada por la entidad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EMPRESA	PUESTO	AGRUPACIONES VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO
GRUPO 03 A	Directora	Agrupación 08
GRUPO 03 A	Psicóloga	Agrupación 07
GRUPO 09 B	Fisioterapeuta	Agrupación 06
GRUPO 10 B	Terapeuta ocupacional	Agrupación 06
GRUPO 13 C	Gerocultor/a	Agrupación 04
GRUPO 15 C	Auxiliar Administración	Agrupación 03
GRUPO 16 C	Personal Limpieza	Agrupación 01

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 8	DIRECCIÓN(694)
<input type="checkbox"/> Agrupación 7	PSICOLOGA/O(581)
<input type="checkbox"/> Agrupación 6	TERAPEUTA OCUPACIONAL (532)
	FISIOTERAPEUTA(501)
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	GEROCULTOR/A(392)
	TECNICA/O EN INTEGRACIÓN SOCIAL(399)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(292)
<input type="checkbox"/> Agrupación 1	PERSONAL DE LIMPIEZA(199)
<input type="checkbox"/>	

Puntuaciones valoración puestos trabajo 1

Señalar también que los puestos de mayor responsabilidad en la organización están desempeñados por mujeres, lo mismo ocurre con la composición de la Junta Directiva, de la Asociación, desde donde se toman las decisiones de carácter estratégico, también ocupada por mujeres en la presidencia, vicepresidencia y las 4 vocalías.

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Por las características de la asociación y de las tareas que se desarrollan no contempla la posibilidad de promocionar, aunque en los casos en los que resulta necesario por el volumen de trabajo se han aumentado las horas o se han cubierto bajas por enfermedad con el personal en plantilla, siempre que su titulación lo permita. Como ocurrió durante este año 2023 en el que ante la baja por enfermedad de una terapeuta ocupacional fue sustituida por una gerocultora que contaba con la formación necesaria.

El proceso de FORMACIÓN de personal que se lleva a cabo en AFA XIXONA Y COMARCA no está definido y desarrollado, sin embargo, sí que existen prácticas implícitas e informales que se describen a continuación.

Este proceso se inicia con la búsqueda de cursos formativos, casi todos ellos on-line en páginas especializadas en el sector de la tercera edad, Alzheimer y otras demencias. Esa información se pasa a todas las trabajadoras de AFA Xixona y Comarca y cada una de ellas anota los cursos que más les interesan. Con esta información se elabora el plan de formación para los dos semestres del año.

De esta forma se detectan unas acciones formativas anuales, que se llegan a formalizar en el Plan de Formación Anual de AFA XIXONA Y COMARCA contemplado en el sistema básico de calidad.

En definitiva, se ofrece la posibilidad de formación a los trabajadores y las trabajadoras, atendiendo a la necesidad de la misma, sin hacer distinción entre género y puesto de trabajo y se tiene en cuenta la necesidad de conciliar vida familiar, profesional y personal.

En este último año, se llevaron a cabo los cursos relacionados en la tabla de FORMACION, de forma online y fuera del horario laboral.

En cuanto a la FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD de Oportunidades entre mujeres y hombres toda la plantilla tal y como manifiestan en la consulta realizada previa a este diagnóstico, ha recibido formación en materia de igualdad.

2021

Sensibilización en igualdad de oportunidades

Conciliación de la vida familiar y laboral: 35 horas

Conciliación de la vida familiar y laboral. 30 horas.

2023

Charla formativa sobre “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”

Lenguaje con perspectiva de género para una comunicación inclusiva

Curso acoso sexual y por razón de sexo y garantía integral de la libertad sexual

Curso de sensibilización en igualdad de oportunidades.

CONDICIONES DE TRABAJO

Toda la plantilla tiene en la actualidad contrato indefinido, 7 mujeres y un hombre a tiempo parcial (20 a 35 horas semanales) realizando jornada continua, 4 mujeres de jornada completa que se realiza de forma partida y otra mujer de la plantilla se encuentra en excedencia por cuidado de hija/hijo.

No existe por tanto diferencia en cuanto al tipo de contrato entre mujeres y hombres.

No se realiza trabajo nocturno, ni en fines de semana o festivos y las vacaciones se disfrutan de acuerdo con lo establecido por el Convenio.

CONCILIACIÓN

De las 12 personas que componen la plantilla de AFA XIXONA Y COMARCA, 7 de ellas, todas mujeres, tienen hijos, menores de 15 años, esta circunstancia señala la necesidad de prestar especial atención a las medidas de conciliación.

A este respecto AFA XIXONA Y COMARCA aplica las que se desprenden de la normativa laboral y del Convenio Colectivo al que está adherida esta institución. Mencionar que durante el desarrollo del I Plan de igualdad y tras analizar las necesidades de conciliación de la plantilla se procedió a crear una bolsa de horas para poder facilitar la vida laboral y familiar de la plantilla de Afa Xixona.

En cuanto a las medidas de conciliación recogidas en la normativa, durante el año 2023 objeto de este diagnóstico, 2 trabajadoras tienen reducción de jornada por cuidado de hija/hijo y otra ha estado de baja por embarazo de riesgo, ha hecho uso del permiso por maternidad estando en la actualidad con el permiso por cuidado de su hijo/hija.

También señalar que en la formación se han realizado acciones específicas sobre conciliación y corresponsabilidad.

En las preguntas abiertas del cuestionario a la plantilla sobre el resultado del plan, 3 de las 7 personas que contestaron a la pregunta “¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?” 2 de ellas mencionaron la conciliación.

RETRIBUCIONES

La política salarial de la Entidad se rige por la tabla salarial establecida en el Convenio. Anualmente se practican los incrementos establecidos en la negociación colectiva.

La plantilla percibe las dos pagas extraordinarias establecidas en el Convenio, que son abonadas de forma prorrateada, por acuerdo con la plantilla para facilitar las justificaciones en las memorias, en cada nómina mensual.

En cuanto a los complementos, se abonan, de acuerdo con el Convenio, el Plus por Antigüedad: Por cada trienio vencido, todo el personal percibe la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales para cada categoría. El importe de cada trienio se hace efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad es la de ingreso en la empresa.

Se adjunta auditoria salarial tal y como establece la legislación vigente.

AUDITORÍA SALARIAL VIGENCIA

La presente Auditoria Salarial tendrá una vigencia de cuatro años, la misma que el presente Plan de Igualdad

AUDITORÍA

VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

METODOLOGÍA

Para la realización de la valoración de puestos de trabajo de Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Alzheimer y Otras Demencias de Xixona y Comarca (AFA XIXONA Y COMARCA) se ha utilizado la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad para tal fin.

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- a. Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.
- b. Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.
- c. Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Se trata de una herramienta acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad

Las características usadas para la valoración han sido las especificadas en las fichas de puestos de trabajo creadas y aprobadas por el Comité de Igualdad de AFA XIXONA en cumplimiento de la medida A1.1 y A2.2 de su I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Medidas por las cuales se elaboraron fichas de cada puesto de trabajo de la entidad, reflejando las principales funciones y requisitos de cada uno, eliminando sesgos de género y lenguaje sexista. Todo ello de acuerdo con el convenio en el que se adscribe la entidad: "Convenio sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en la Comunitat Valenciana".

RESULTADOS

El resultado reflejado por el Excel del Ministerio de Igualdad arroja la siguiente clasificación de puestos de trabajo:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	DIRECCIÓN(694)
Agrupación 7	PSICOLOGA/O(581)
Agrupación 6	TERAPEUTA OCUPACIONAL (532)
	FISIOTERAPEUTA(501)
Agrupación 4	GEROCULTOR/A(392)
	TECNICA/O EN INTEGRACIÓN SOCIAL(399)
Agrupación 3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(292)
Agrupación 1	PERSONAL DE LIMPIEZA(199)

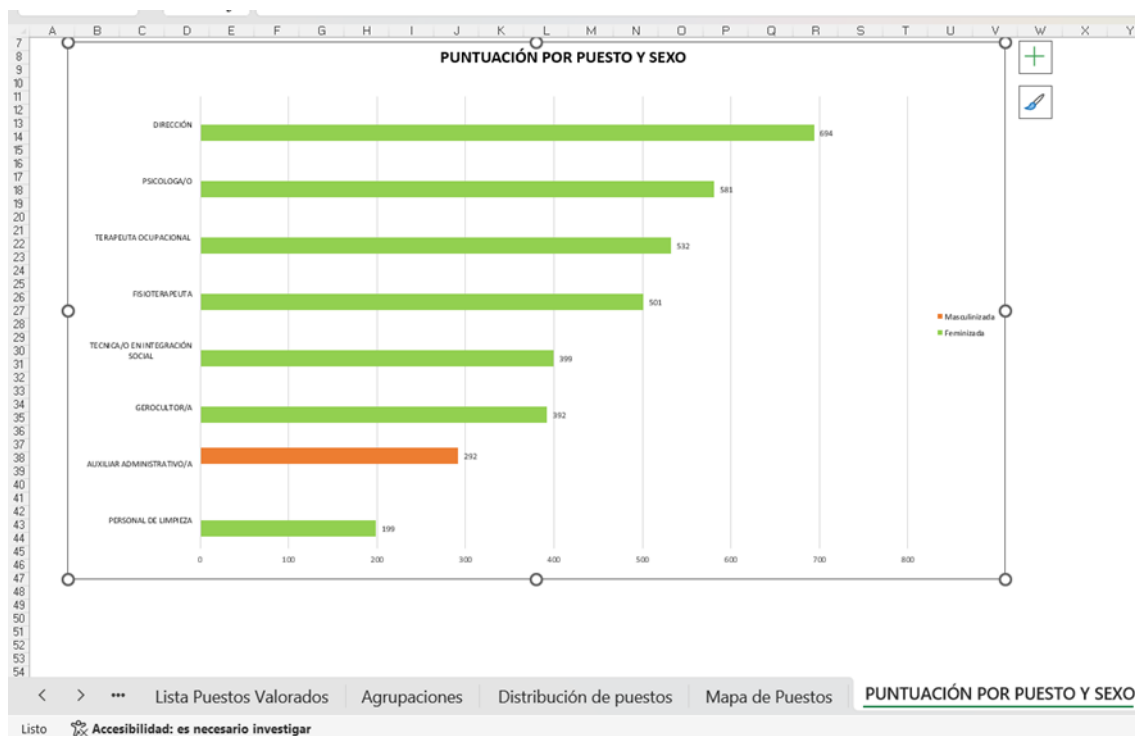
La herramienta de Valoración de puestos de trabajo arroja la siguiente distribución de la plantilla de AFA XIXONA, considerando todos los puestos de trabajo durante el periodo objeto diagnóstico, el año 2023.

Total Plantilla Mujeres	14	Celdas Formuladas ¡NO TOCAR!
Total Plantilla Hombres	1	

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
GEROCULTOR/A	6		Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	3		Feminizada
PSICOLOGA/O	1		Feminizada
FISIOTERAPEUTA	1		Feminizada
DIRECCIÓN	1		Feminizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		1	Masculinizada
PERSONAL DE LIMPIEZA	1		Feminizada
TECNICA/O EN INTEGRACIÓN SOCIAL	1		Feminizada

Nos encontramos por tanto con una plantilla altamente especializada y casi totalmente feminizada, situación habitual en el sector de las organizaciones sin ánimo de lucro y dedicadas a los cuidados.

Sin embargo, en contra de lo que es habitual en el sector, el puesto de mayor responsabilidad, la dirección, está también ocupado por una mujer, no existiendo por tanto segregación vertical.



En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

REGISTRO RETRIBUTIVO

METODOLOGÍA

Para la realización del presente Registro Salarial de AFA XIXONA se ha utilizado la herramienta que facilita en su página web el Ministerio de Igualdad, la cual "...incorpora, por tanto, un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. La herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Al presente registro retributivo se han incorporado los datos resultantes de la Valoración de los puestos de trabajo, incluidos en el apartado anterior.

RESULTADOS CON LEYENDA DEL MINISTERIO DE IGUALDAD PARA LA CORRECTA INTERPRETACIÓN DE LAS TABLAS DE REGISTRO RETRIBUTIVO

DENOMINACIÓN DE LAS TABLAS

IMPORTE EFECTIVOS E IMPORTE EQUIPARADOS

1. IMPORTE EFECTIVOS. Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equiparlos. (Estas tablas se presentan en letra cursiva, para diferenciarlas de las siguientes).

1.1. IMPORTE EFECTIVOS Promedios. Se proporcionan:

- Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

1.2. IMPORTE EFECTIVOS Medianas. Se proporcionan:

- Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

2. IMPORTE EQUIPARADOS. Para este cálculo, en cambio, solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona, durante el periodo de referencia. Considera los importes equiparados conforme al mecanismo de Equiparación de Importes.

2.1. IMPORTE EQUIPARADOS Promedios. Se proporcionan:

- Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

2.2. IMPORTE EQUIPARADOS Medianas. Se proporcionan:

- Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

Promedio y Mediana

- El promedio de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos por el número de valores. Se muestran en fuente negra.
- La mediana de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor. Se muestran en fuente marrón.

Mecanismo de Equiparación de Importes

Exclusivamente para el cálculo de Importes Equiparados, y en relación con la “equiparación” de los importes abonados a cada persona trabajadora, ésta consiste en lo siguiente:

- Normalización a la misma jornada. Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa (por ejemplo, si una persona tiene un contrato del 80% de jornada, su salario se ha “normalizado” multiplicándose por $1/80\% = 1,25$). En este

punto, téngase en cuenta que no todos los conceptos salariales pueden estar sujetos a un ajuste proporcional.

- Anualización. NOTA: el término “anualización” se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente. En el caso de que se estén incluyendo personas que no hayan estado contratadas durante todo el periodo de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del periodo de referencia (es decir, como si la persona hubiera permanecido la totalidad del periodo de referencia en la situación contractual considerada).

FILAS

Cada una de las Hojas proporciona 2 Tablas:

- una para el total de la empresa (TOTAL), y
- otra segmentando la información por filas para cada una de las AGRUPACIONES establecidas.

Agrupaciones

Una Agrupación es el conjunto de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, cuyos datos de retribución se van a incluir dentro de un mismo promedio/mediana en el Registro Retributivo. En el caso de empresas con auditoría retributiva, también constituyen una Agrupación el conjunto de puestos de trabajo de igual valor.

Por lo tanto, hay 2 tipos de Agrupaciones, según la Tabla de Registro Retributivo:

a. TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO PARA TODAS LAS EMPRESAS. Agrupan a las personas trabajadoras por el campo “AGRUP. CLAS. PROF”, que es la agrupación según clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación. Son las agrupaciones denominadas GRUPO 01, GRUPO 02, GRUPO 03, etc.

b. TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR). Son solo aplicables a estas empresas, y agrupan a las personas trabajadoras por el campo “AGRUP. VALOR. PTO.”, que es la agrupación según la valoración de los puestos de trabajo. Son las agrupaciones denominadas ESCALA 01, ESCALA 02, ESCALA 03, etc.

LEYENDA PARA LAS TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

Glosario de términos:

Normalización a la misma jornada. Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa (por ejemplo, si una persona tiene un contrato del 80% de jornada, su salario se ha “normalizado” multiplicándose por $1/0,8 = 1,25$). En este punto, téngase en cuenta que no todos los conceptos salariales pueden estar sujetos a un ajuste proporcional.

Anualización: el término “anualización” se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente. En el caso de que se estén incluyendo personas que no hayan estado contratadas durante todo el periodo de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del periodo de referencia (es decir, como si la persona hubiera permanecido la totalidad del periodo de referencia en la situación contractual considerada)

Agrupaciones

Una Agrupación es el conjunto de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, cuyos datos de retribución se van a incluir dentro de un mismo promedio/mediana en el Registro Retributivo.

En el caso de empresas con auditoría retributiva, también constituyen una Agrupación el conjunto de puestos de trabajo de igual valor.

Por lo tanto, hay 2 tipos de Agrupaciones, según la Tabla de Registro Retributivo:

- a. TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO PARA TODAS LAS EMPRESAS. Agrupan a las personas trabajadoras por el campo “AGRUP. CLAS. PROF”, que es la agrupación según clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación. Son las agrupaciones denominadas GRUPO 01, GRUPO 02, GRUPO 03, etc.
- b. TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR). Son solo aplicables a estas empresas, y agrupan a las personas trabajadoras por el campo “AGRUP. VALOR. PTO.”, que es la agrupación según la valoración de los puestos de trabajo. Son las agrupaciones denominadas ESCALA 01, ESCALA 02, ESCALA 03, etc.

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Agrupación según valoración de los puestos de trabajo

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de	AGRUP.	GRUPO 05	GRUPO 03	GRUPO 09	GRUPO 10	GRUPO 13	GRUPO 15	GRUPO 16	GRUPO 20
Escala-4 Puesto-empresa 005 GRU PSICÓLOGA	2								
003 GRU PSICÓLOGA/DIRECTORA		1							
009 GRU FISIOTERAPEUTA			1						
010 GRU TERAPEUTA OCUPACIONAL				3					
013 GRU GEROCULTORA					6				
015 GRU AUXILIAR ADMINISTRAT.						1			
016 GRU PERSONAL LIMPIEZA								1	
020 GRU TÉCNICA/O INTEGRACIÓN SOCIAL									1

Tabla a) Afa Xixona y Comarca 2023

Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

		AGRUP. VALOR. PTO. <input type="text"/>					
Escala-e	Puesto-empresa	ESCALA 01	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 06	ESCALA 07	ESCALA 08
005 GRU	PSICÓLOGA					2	
003 GRU	PSICÓLOGA/DIRECTORA						1
009 GRU	FISIOTERAPEUTA				1		
010 GRU	TERAPEUTA OCUPACIONAL				3		
013 GRU	GEROCULTORA			6			
015 GRU	AUXILIAR ADMINISTRAT.		1				
016 GRU	PERSONAL LIMPIEZA	1					
020 GRU	TÉCNICA/O INTEGRACIÓN SOCIAL			1			

Tabla b) Afa Xixona y Comarca 2023

Sexo

- Hombre
- Mujer

Diferencias Porcentuales

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas "Hombre – Mujer", y está calculada como:

Cantidad correspondiente a los Hombres – Ídem a las Mujeres

Cantidad correspondiente a los Hombres %

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

COLUMNAS

Columnas de personas

→ N°: número de personas trabajadoras desagregadas por sexo

Solo para las tablas de IMPORTES EFECTIVOS:

→ N° SC: número de Situaciones Contractuales, por sexo. Siempre mayor o igual que el anterior.

Solo para las tablas de IMPORTES EQUIPARADOS

N° SC Norm: N° de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación solo por normalización.

→ N° SC Anualiz: N° de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación solo por anualización.

→ N° SC Eq: N° de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación (que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del Periodo de Referencia)

Se entiende por situación contractual (SC) de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo

Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc

COLUMNAS DE IMPORTES

Conceptos retributivos

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS							
				Form. Retrib.		Tipo de Retribución	
				Retrib		Nombre	
				Dinero		Salario Base	
				En especie		Comp. Salarial	
						Extrasalarial	
Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable	
S.BASE	S-BASE	Salario Base +Pagas Extra	Dinero	Salario Base	Si	Si	
Conc.Sal.01	ANT.	Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.02	DIF.CONVENIO	Diferencias convenio	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.03	DIF.SALARIALES	Diferencias salariales	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.04	INCENTIVOS	Incentivos	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.05	COMPL.	Complemento	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.06	DIF.APLIC.CONV.	Diferencia aplicación convenio	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.07	INTERNET	Internet	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.08	P.P.VAC.	Parte Proporcional vacaciones	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.09	P.DESPLZ.	Plus desplazamiento	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.10	P.ENF.A/C EMP.	Prestación por enfermedad a cargo de la empresa	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.11	COMPL.ILT	Complemento ILT	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si	
Conc.Sal.12	INDEM.	Indemnización	Dinero	Comp. Salarial	No	No	
Conc.Sal.13				Comp. Salarial			
Conc.Sal.14				Comp. Salarial			
Conc.Sal.15				Comp. Salarial			
Conc.Sal.16				Comp. Salarial			
Conc.Sal.17				Comp. Salarial			
Conc.Sal.18				Comp. Salarial			
Conc.Sal.19				Comp. Salarial			
Conc.Sal.20				Comp. Salarial			
Conc.Sal.21				Comp. Salarial			
Conc.Sal.22				Comp. Salarial			
Conc.Sal.23				Comp. Salarial			
Conc.Sal.24				Comp. Salarial			
Conc.Sal.25				Comp. Salarial			
Conc.Sal.26				Comp. Salarial			
Conc.Sal.27				Comp. Salarial			
Conc.Sal.28				Comp. Salarial			
Conc.Sal.29				Comp. Salarial			
Conc.Sal.30				Comp. Salarial			
C.Extra.01	P.ENF.A/C S.S.	Prestaciones por enfermedad a cargo S.S.	Dinero	Extrasalarial	Si	Si	
C.Extra.02	ACC.	Accidente	Dinero	Extrasalarial	Si	Si	
C.Extra.03				Extrasalarial			

RESULTADOS

Hoja 1.1.a Importes efectivos promedios

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																			
1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios		Razón Social: AFA XDONA Y COMARCA - NIF: G94536784										NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.				Inicio			
		PERIODO DE REFERENCIA																	
		01-01-23 fecha inicio																	
		31-12-23 fecha fin																	
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT.	DIF CO MVENO	DIF SAL ARIALES	INCENT IVOS	COMPL	DIF AP LCCON V	INTERN ET	P.P.VA C.	P.DESP LZ	P.ENFA /C.EMP.	COMPL ILT	INDEM.	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			24%		45%											-27%	22%		20%
Hombre	1	1	13.356	0	538	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	538	13.894	0	13.894
Mujer	13	15	10.164	110	294	10	44	72	24	2	23	67	22	3	12	684	10.847	321	11.169
GRUPO 03																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	24.753	710	942	0	109	0	0	30	0	18	0	0	0	1.808	26.561	0	26.561
GRUPO 05																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	8.148	0	265	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	323	8.471	0	8.471
GRUPO 09																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	13.136	0	464	0	0	0	0	0	0	302	68	0	0	834	13.970	0	13.970
GRUPO 10																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	12.819	225	335	0	21	130	0	0	0	229	89	0	0	1.029	13.848	631	14.479
GRUPO 13																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	6	7.976	27	212	0	19	92	0	0	58	0	0	0	31	439	8.415	463	8.879
GRUPO 15																			
Hombre	1	1	13.356	0	538	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	538	13.894	0	13.894
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 16																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	5.297	94	200	33	295	0	356	0	0	0	0	0	0	978	6.275	0	6.275
GRUPO 20																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	6.658	0	0	0	80	142	0	0	0	0	0	0	48	269	6.927	143	7.070

En esta hoja se presentan los promedios de las cantidades efectivamente cobradas. Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equipararlos.

Promedios. Se proporcionan:

- Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres

EXPLICACIÓN DE LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES

Se trata en esta hoja de los promedios efectivos, sin normalizar ni anualizar.

En la plantilla solamente hay un hombre, en el puesto de Aux. de Administración, englobado en este caso en la Grupo 15. Su salario se compara por tanto en los resultados generales con el promedio de todas las mujeres de la plantilla.

El Auxiliar administrativo mencionado ha trabajado la mayor parte de la jornada (88%) durante todo el año. Por otro lado, 10 de las mujeres de la plantilla han trabajado un % de la jornada inferior, con lo cual el sueldo promedio efectivamente cobrado es también menor. Por

ello esta diferencia porcentual a favor de los hombres desaparece cuando los salarios son equiparados y normalizados (hoja 2.1 b y hoja 2.2.b)

Hoja 1.2.a Importes efectivos medianas.

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas		Razón Social: AFA XIXONA Y COMARCA - NIF: G54536784													NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.		Inicio	
		PERIODO DE REFERENCIA																
		01-01-23 fecha inicio																
		31-12-23 fecha fin																
Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	ANT.	DIF.CO NVENIO	DIF.SAL ARIALES	INCEN TIVOS	COMPL.	DIF.APL IC. CON V.	INTERN ET	P.P.VA C.	P.DESP LZ.	P.ENF A/C EMP.	COMPL. ILT	INDEM.	Tot COMPL.S AL EF	TOTAL SALARIO EF	Tot Extrasalar ial EF	TOTAL Retrib EF
TOTAL		24%		33%											-9%	17%		4%
Hombre	1	13.356	0	338	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	338	13.894	0	13.894
Mujer	13	10.148	0	360	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	360	11.486	0	13.380
GRUPO 03																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	24.753	710	942	0	109	0	0	30	0	0	18	0	0	1.808	26.561	0	26.561
GRUPO 05																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	8.148	0	255	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	323	8.471	0	8.471
GRUPO 09																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	13.136	0	464	0	0	0	0	0	0	0	302	68	0	834	13.970	0	13.970
GRUPO 10																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	13.201	130	404	0	0	0	0	0	0	83	0	0	0	1.079	13.872	0	13.872
GRUPO 13																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	8.135	0	196	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	405	8.522	0	8.522
GRUPO 15																		
Hombre	1	13.356	0	338	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	338	13.894	0	13.894
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 16																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	5.297	94	200	33	295	0	356	0	0	0	0	0	0	976	6.275	0	6.275
GRUPO 20																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	6.658	0	0	0	80	142	0	0	0	0	0	46	0	269	6.927	143	7.070

Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equiparlos.

La mediana de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor.

Se proporcionan: • Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla. • La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres

Hoja 2.1.a Importes equiparados promedio.

IMPORTES EQUIPARADOS. Para este cálculo, solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona, durante el periodo de referencia.

Considera los importes equiparados conforme al mecanismo de Equiparación de Importes.

Mecanismo de Equiparación de Importes

Exclusivamente para el cálculo de Importes Equiparados, y en relación con la “equiparación” de los importes abonados a cada persona trabajadora, ésta consiste en lo siguiente:

* Normalización a la misma jornada. Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa (por ejemplo, si una persona tiene un contrato del

80% de jornada, su salario se ha “normalizado” multiplicándose por 1/80% = 1,25). En este punto, téngase en cuenta que no todos los conceptos salariales pueden estar sujetos a un ajuste proporcional.

• Anualización. NOTA: el término “anualización” se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente. En el caso de que se estén incluyendo personas que no hayan estado contratadas durante todo el periodo de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del periodo de referencia (es decir, como si la persona hubiera permanecido la totalidad del periodo de referencia en la situación contractual considerada).

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																							
2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios						Razón Social: AFA XIXONA Y COMARCA - NIF: G54536784														Inicio			
						PERIODO DE REFERENCIA																	
						0 1-1-23 fecha inicio																	
						31-12-23 fecha fin																	
						NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).																	
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANT.	DIF.CONVENIO	DIF.SALARIALES	INCENTIVOS	COMPL.C.	DIF.APLI.C.CONV	INTERNET	P.P.VAC	P.DESP.LZ.	P.ENF.AJ.C EMP.	COMPL.ILT	INDEM.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Td Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL						-15%			-11%											-122%	-19%		-22%
Hombre	1	1	1	0	0	15.254	0	615	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	615	15.879	0	15.879
Mujer	13	15	10	2	3	17.571	199	666	21	85	107	69	3	73	107	26	0	14	1.362	18.933	496	19.439	
GRUPO 03																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	28.289	611	1.076	0	124	0	0	34	0	20	0	0	0	2.066	30.356	0	30.356	
GRUPO 05																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	0	0	2	23.946	0	0	186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	186	24.132	0	24.132	
GRUPO 09																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	19.122	0	675	0	0	0	0	0	0	440	68	0	0	1.115	20.236	0	20.236	
GRUPO 10																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	3	0	0	18.022	327	466	0	30	188	0	0	0	308	89	0	0	1.322	19.344	915	20.259	
GRUPO 13																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	6	4	2	0	14.960	94	876	0	26	137	0	0	158	0	0	0	31	1.321	16.282	618	16.899	
GRUPO 15						100%														100%	100%		100%
Hombre	1	1	1	0	0	15.254	0	615	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	615	15.879	0	15.879	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 16																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	13.242	234	501	81	738	0	891	0	0	0	0	0	0	2.445	15.687	0	15.687	
GRUPO 20																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Se proporcionan: • Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
• La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres

EXPLICACIÓN DE LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES

En esta hoja los salarios ya están equiparados y los resultados arrojados por la herramienta son diferentes, en el salario base la diferencia porcentual es de un -15% a favor de las mujeres que ocupan en su mayoría puestos más cualificados, en el % de salario total, la diferencia aumenta a un -19% a favor de las mujeres, debido principalmente al plus de antigüedad, y de un -22% en total retribuciones equiparadas, todos ellos porcentajes dentro de la normalidad al no superar el 25%.

Hoja 2.2.a Importes equiparados Medianas

Se proporcionan: • Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
• La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																				Inicio				
2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas						Razón Social: AFA XIXONA Y COMARCA - NIF: G5453784															Inicio			
PERIODO DE REFERENCIA																								Inicio
01-1-23 fecha inicio																								Inicio
31-12-23 fecha fin																								Inicio
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANT.	DIF. CONVENIO	DIF. SALARIALES	INCENTIVOS	COMPL.	DIF. AP. IC. CON V.	INTERN ET	P. P. VAC	P. DESP LZ	P. EN F A IC EMP.	COMPL ILT	INDEM.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq		
TOTAL						-2%		5%												-81%	-5%		-20%	
Hombre	1	1	1	0	0	15.264	0	615	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	615	15.879	0	15.879	
Mujer	13	15	10	2	3	15.623	0	586	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.115	16.638	0	16.638	
GRUPO 03																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	28.289	811	1.076	0	124	0	0	34	0	20	0	0	0	2.066	30.356	0	30.356	
GRUPO 05																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	0	0	2	2	23.946	0	0	186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	186	24.132	0	24.132	
GRUPO 09																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	19.122	0	675	0	0	0	0	0	0	440	68	0	0	1.115	20.236	0	20.236	
GRUPO 10																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	3	0	3	3	19.215	168	586	0	0	0	0	0	0	120	0	0	0	1.438	20.192	0	20.192	
GRUPO 13																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	6	4	2	0	6	15.476	0	340	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	922	16.500	0	16.500	
GRUPO 15																								
Hombre	1	1	1	0	0	1	15.264	0	615	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	615	15.879	0	15.879	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 16																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	13.242	234	501	61	736	0	891	0	0	0	0	0	0	2.445	15.687	0	15.687	
GRUPO 20																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Hoja 1.1 b Importes efectivos promedios aplicando el resultado de la valoración de puestos de trabajo

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO																				Inicio				
1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios						Razón Social: AFA XIXONA Y COMARCA - NIF: G5453784															Inicio			
PERIODO DE REFERENCIA																								Inicio
01-01-23 fecha inicio																								Inicio
31-12-23 fecha fin																								Inicio
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT.	DIF. CONVENIO	DIF. SALARIALES	INCENTIVOS	COMPL.	DIF. AP. IC. CON V.	INTERN ET	P. P. VAC C.	P. DESP LZ	P. EN F A IC EMP.	COMPL ILT	INDEM.	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef						
TOTAL		24%		45%												-27%	22%		20%					
Hombre	1	13.356	0	538	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	538	13.894	0	13.894					
Mujer	13	10.164	110	294	10	44	72	24	2	23	67	22	3	12	684	10.847	321	11.169						
ESCALA 01																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Mujer	1	1	5.297	94	200	33	295	356	0	0	0	0	0	0	0	978	6.275	0	6.275					
ESCALA 03																								
Hombre	1	1	13.356	0	538	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	538	13.894	0	13.894					
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
ESCALA 04																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Mujer	6	7	7.788	23	182	0	28	99	0	0	49	0	0	7	27	415	8.203	418	8.620					
ESCALA 06																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Mujer	4	4	12.898	169	367	0	16	98	0	0	247	64	0	0	980	13.879	473	14.352						
ESCALA 07																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Mujer	1	2	8.148	0	265	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	323	8.471	0	8.471					
ESCALA 08																								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Mujer	1	1	24.753	710	942	0	109	0	30	0	18	0	0	0	1.808	26.561	0	26.561						

EXPLICACIÓN DE LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES

En este caso la herramienta realiza los cálculos en base a las agrupaciones resultantes de la valoración de los puestos de trabajo. Cabe destacar que la herramienta ha separado los

puestos del personal de limpieza, antes en el grupo 03, grupo C del Convenio, que ha quedado encuadrado en la Escala 01, y el de dirección, antes en el grupo 01, grupo A del Convenio, que ha sido catalogado en la Escala 8.

Como en la Hoja 1.1.a se trata de los promedios efectivos, sin normalizar ni anualizar, por ello los resultados son iguales y por la misma razón:

En la plantilla solamente hay un hombre, en el puesto de Aux. de Administración, englobado en este caso en la Escala 03. Su salario se compara por tanto en los resultados generales con el promedio de todas las mujeres de la plantilla.

El Auxiliar administrativo mencionado ha trabajado la mayor parte de la jornada (88%) durante todo el año. Por otro lado, 10 de las mujeres de la plantilla han trabajado un % de la jornada inferior, con lo cual el sueldo promedio efectivamente cobrado por ellas es también menor. Por lo cual resulta esta diferencia porcentual a favor de los hombres que desaparece cuando los salarios son equiparados y normalizados (hoja 2.1 b y hoja 2.2.b)

Hoja 1.2 b Medianas importes efectivos según la valoración de los puestos de trabajo.

Como en la hoja 1.2 a se trata de las medianas efectivas, sin normalizar ni anualizar, pero usando las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo.

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO																		
1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas		Razón Social: AFA XIXONA Y COMARCA - NIF: G54536784														Inicio		
		PERIODO DE REFERENCIA																
		01-01-23 fecha inicio																
		31-12-23 fecha fin																
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT.	DIF.CO NVENIO	DIF.SAL ARIALES	INCENT IVOS	COMPL.	DIF.APL IC.CON V.	INTERN ET	P.P.VA C.	P.DESP LZ.	P.ENF. A/C EMP.	COMPL ILT	INDEM.	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		24%		33%											-9%	17%		4%
Hombre	1	13.356	0	538	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	538	13.894	0	13.894
Mujer	13	10.148	0	360	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	588	11.486	0	13.300
ESCALA 01																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	5.297	94	200	33	295	0	356	0	0	0	0	0	978	6.275	0	6.275
ESCALA 03																		
Hombre	1	1	13.356	0	538	0	0	0	0	0	0	0	0	0	538	13.894	0	13.894
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 04																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	7	7.249	0	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	378	7.434	0	7.434
ESCALA 06																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	13.160	65	434	0	0	0	0	0	193	34	0	0	956	13.921	0	13.921
ESCALA 07																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	8.148	0	265	58	0	0	0	0	0	0	0	0	323	8.471	0	8.471
ESCALA 08																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	24.753	710	942	0	109	0	0	30	0	18	0	0	1.808	26.561	0	26.561

Hoja 2.1 b Importes Equiparados Promedios con resultados valoración puestos de trabajo

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios		Razón Social: AFA XIXONA Y COMARCA - NIF: G54536784															NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).				Inicio		
PERIODO DE REFERENCIA																							
01-01-23 fecha inicio																							
31-12-23 fecha fin																							
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANT.	DIF.CON VENIO	DIF.SAL ARIALES	INCEN TI VOS	COMPL.	DIF.APLI C.CONV	INTERN ET	P.P.VAC	P.DESP LZ	COMPL ILT	INDEM.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							-15%			-11%													
Hombre	1	1	1	0	0	1	15.264	0	615	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	615	15.870	0	15.870
Mujer	13	15	10	2	3	15	17.571	199	686	21	83	107	69	3	73	107	0	14	1.362	18.933	496	19.430	
ESCALA 01																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	13.242	234	501	81	738	0	891	0	0	0	0	0	2.445	15.887	0	15.887	
ESCALA 03							100%			100%									100%	100%		100%	
Hombre	1	1	1	0	0	1	15.264	0	615	0	0	0	0	0	0	0	0	0	615	15.870	0	15.870	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 04																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	7	4	2	1	7	14.960	94	876	0	26	137	0	0	158	0	31	1.321	18.282	618	18.899		
ESCALA 06																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	4	0	0	4	18.297	245	519	0	23	141	0	0	0	341	0	1.270	19.567	686	20.253		
ESCALA 07																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	0	0	2	2	23.946	0	0	186	0	0	0	0	0	0	0	0	186	24.132	0	24.132	
ESCALA 08																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	28.289	811	1.076	0	124	0	0	34	0	20	0	2.066	30.356	0	30.356		

En esta hoja los promedios ya están equiparados, normalizados y anualizados y no presentan diferencias porcentuales superiores al 25%, siendo en todos los casos favorables a las mujeres.

Hoja 2.2 b Importes equiparados medianas con la clasificación resultante de la valoración de los puestos de trabajo

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas		Razón Social: AFA XIXONA Y COMARCA - NIF: G54536784															NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).				Inicio		
PERIODO DE REFERENCIA																							
01-01-23 fecha inicio																							
31-12-23 fecha fin																							
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANT.	DIF.CON VENIO	DIF.SAL ARIALES	INCEN TI VOS	COMPL.	DIF.APLI C.CONV	INTERN ET	P.P.VAC	P.DESP LZ	COMPL ILT	INDEM.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							-2%			5%													
Hombre	1	1	1	0	0	1	15.264	0	615	0	0	0	0	0	0	0	0	0	615	15.870	0	15.870	
Mujer	13	15	10	2	3	15	15.623	0	586	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.115	16.838	0	18.004	
ESCALA 01																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	1	0	0	1	13.242	234	501	81	738	0	891	0	0	0	0	0	2.445	15.887	0	15.887	
ESCALA 03							100%			100%									100%	100%		100%	
Hombre	1	1	1	0	0	1	15.264	0	615	0	0	0	0	0	0	0	0	0	615	15.870	0	15.870	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 04																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	6	7	4	2	1	7	15.476	0	340	0	0	0	0	0	0	0	0	0	922	16.500	0	16.500	
ESCALA 06																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	4	4	4	0	0	4	19.168	94	610	0	0	0	0	0	0	280	0	1.277	20.214	0	20.214		
ESCALA 07																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	2	0	0	2	2	23.946	0	0	186	0	0	0	0	0	0	0	0	186	24.132	0	24.132	
ESCALA 08																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	1	0	0	1	28.289	811	1.076	0	124	0	0	34	0	20	0	2.066	30.356	0	30.356		

Como en el caso de la mediana equiparada usando las agrupaciones del Convenio, las diferencias porcentuales obtenidas son inferiores al 25% y todas ellas favorables a las mujeres.

CONCLUSIONES

Los salarios y pluses son los marcados por el Convenio correspondiente.

No existe discriminación salarial por razón de sexo en la plantilla de AFA XIXONA.

Si bien en las tablas correspondientes a lo efectivamente cobrado sin equiparar, normalizar y anualizar, aparecen resultados superiores a favor de los hombres, esto se debe a que, aun tratándose de una plantilla feminizada, solamente hay un trabajador en el grupo 15 (grupo C del convenio), el comparativo correspondiente a la totalidad de la plantilla se realiza siempre desde el salario del trabajador auxiliar administrativo, que ha trabajado durante todo el periodo de referencia y al 88% de su jornada, mientras hay 10 mujeres de la plantilla que trabajan % inferiores de la jornada.

Por todo ello, en el momento en que los salarios son equiparados, esa diferencia porcentual a favor de los hombres desaparece convirtiéndose en un 22% a favor de las mujeres, porcentaje consistente con la diferencia salarial marcada por el convenio, ya que los puestos de mayor responsabilidad y salario están únicamente ocupados por mujeres.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Los puestos de mayor representación en la Junta Directiva (Presidencia y Vicepresidencia) están desempeñados por mujeres.

En cuanto a la plantilla, como se ha mencionado anteriormente se trata de una plantilla feminizada, 11 mujeres y 1 hombre. Esta situación, derivada de los roles de género que persisten en la sociedad, es habitual en las organizaciones dedicadas a los cuidados.

Podemos afirmar por tanto que no existe segregación vertical ni horizontal.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO /PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

En lo referente a tema de Salud Laboral, AFA Xixona y Comarca gestiona todos los aspectos relacionados con este tema a través de la colaboración con la Mutua Umivale, y con el servicio de prevención externo MPE, con quien se define la política de gestión de bajas laborales, así como todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Laboral. En el área de Prevención de Riesgos Laborales, se ha definido el sistema de gestión de la Seguridad y Salud que marca las pautas a seguir en el desarrollo, seguimiento y evaluación de la normativa aplicable.

Hay que destacar que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales contempla y la entidad ha llevado a cabo la adaptación de los puestos de trabajo, en la medida de las posibilidades del mismo, para la situación de embarazo de las trabajadoras.

La entidad cuenta con un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO actualizado, revisado (1 año) y acordado con la parte social y sindical, que ha sido distribuido entre la plantilla e incluido en el manual de acogida a las nuevas incorporaciones.

Hay que señalar también que 8 de las 11 personas que respondieron al cuestionario manifiestan saber a quién dirigirse en materia de igualdad.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

En esta área el anterior Plan de igualdad fijaba como objetivo “Redactar correctamente las comunicaciones que no se adapten a un lenguaje no sexista.”, con este fin además de realizar el taller “Lenguaje con perspectiva de género para una comunicación inclusiva”, para toda la plantilla, el comité de igualdad decidió la elaboración e implementación de una guía de comunicación no sexista. Para la realización de la misma se usaron como referencias la “Guía práctica de comunicación incluyente” del Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades y la “Guía para un uso no sexista de la lengua” de la Universidad Autónoma de Madrid.

La guía resultante, fue distribuida entre toda la plantilla.

La entidad también ha comenzado a adaptar los canales de comunicación interna y externa (página web, redes sociales...) de acuerdo con la guía de lenguaje inclusivo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad realizando además una revisión plasmada en un informe para la evaluación final del I plan de igualdad entre mujeres y hombres.

Destacar que, en las respuestas al cuestionario a la plantilla, previo a este diagnóstico, 10 de las 11 personas trabajadoras que respondieron, consideran que se ha extendido el uso del lenguaje no sexista.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Previo al I Plan de Igualdad la entidad no contaba con ninguna medida de apoyo a las personas víctimas de violencia de género de la plantilla más allá de las contempladas por la normativa vigente. El proceso de elaboración e implementación del Plan ha servido para la reflexión sobre el terrible problema social que supone la violencia machista en las relaciones y sus repercusiones en el ámbito laboral para las mujeres víctimas. En base a todo ello se incluyó en el Plan de Igualdad una medida transversal de apoyo a las personas víctimas de violencia de género permitiendo la flexibilización y condiciones de trabajo que fomente su ocupación, que se refleja en un documento de compromiso de la dirección.

SENSIBILIZACIÓN PERSONAS USUARIAS, FAMILIAS, SOCIEDAD EN GENERAL

AFA XIXONA Y COMARCA, tiene como eje transversal en su actuación la igualdad de género, extendiendo la sensibilización y formación a las personas cuidadoras principales (en su mayoría mujeres) de sus derechos laborales e importancia de la labor de cuidado, en base a la meta fijada en para el objetivo ODS 5 de la Agenda 2030: “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia”

Para ello la entidad incorpora la perspectiva de género en sus actividades:

- Reuniones con el mayor número de familiares posible de las personas usuarias, facilitando la comprensión de la situación-problema por todas ellas, ya que el nivel de conciencia adquirido repercutirá directamente en la asunción de responsabilidades ante las tareas de cuidados. Esto además facilita la descarga física, emocional y psicológica de la persona cuidadora principal evitando el “síndrome del/a cuidador/a quemado”.
- La entidad lleva a cabo anualmente el Programa intergeneracional, dirigido al colectivo de personas jóvenes de Xixona, y consistente en charlas de sensibilización y concienciación de la enfermedad en centros educativos con el objetivo de promover conciencia social sobre la enfermedad neurodegenerativa.

En estas charlas AFA XIXONA Y COMARCA incluye el fomento de la igualdad de género en las tareas de cuidados desde su base, nuestros más pequeños y pequeñas.

El programa ofrece, mediante una metodología de aprendizaje-servicio; información, conocimiento, transferencia de valores y cultura, vivencias intergeneracionales, herramientas de cuidado, y una visión de normalidad a las personas participantes sobre la enfermedad.

Este trabajo trasciende su dimensión educativa y pasa a ser, además, un proyecto social de participación ciudadana, generador de capital social.

CONCLUSIONES

Como es común en el sector de las organizaciones dedicadas a los cuidados se trata de una plantilla altamente cualificada y casi totalmente feminizada, con clasificación laboral acorde a su formación y experiencia. Destacar la participación de mujeres tanto en los órganos de representación en la Junta del Directiva como en la dirección de AFA XIXONA Y COMARCA.

Para continuar garantizando la igualdad en la selección y que esta se realice sin sesgos de género se recomienda continuar con el CV ciego e implementar otras medidas en este sentido:

- Incluir en el manual de acogida un resumen del plan de igualdad junto con el Protocolo de prevención contra el Acoso Sexual y por razón de Sexo.
- Pasar un cuestionario a las nuevas incorporaciones a la plantilla que permita valorar el proceso de selección y acogida al centro.

En el cuestionario a la plantilla previo al presente diagnóstico 3 trabajadoras manifiestan que recibieron poca información del proceso de implementación del plan se recomienda distribuir como mínimo un resumen del mismo entre la plantilla conteniendo las medidas acordadas, objetivos y calendario de implementación.

Dadas las características de edad y situación familiar de las personas trabajadoras de AFA XIXONA Y COMARCA y las inquietudes manifestadas por la plantilla en el cuestionario previo a la evaluación del anterior plan y elaboración del presente, se recomienda poner especial atención en las medidas de conciliación, continuar con la bolsa de horas establecida y mantener puntualmente informadas a las y los trabajadores de las medidas de conciliación

existentes en la entidad, añadiendo esta información en la documentación entregada a las nuevas incorporaciones durante el proceso de acogida.

En cuanto a la formación se recomienda continuar la formación en igualdad incluyendo la prevención de la violencia de género para toda la plantilla, ya que con un mejor conocimiento de los derechos y las discriminaciones de género que sufren las mujeres y en especial las usuarias y las mujeres cuidadoras se podrá extender el Plan a todas ellas.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE AFA XIXONA Y COMARCA

OBJETIVOS GENERALES

El objetivo de este Plan de Igualdad es continuar avanzando para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre las mujeres y hombres que trabajan en la asociación, pero también que constituyen y colaboran con la Entidad en todas las actuaciones, intervenciones y acciones realizadas desde la misma, tanto a nivel interno, como externo, sin que exista discriminación por sexo.

Por tanto, se fijan como objetivos generales para este II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- ✓ Anticipar, prevenir e incentivar procesos de captación y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal en la organización.
- ✓ Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a hombres y mujeres a la formación continua, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional de un modo no discriminatorio.
- ✓ Sensibilizar y formar sobre igualdad y prevención de violencia de género.
- ✓ Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en la asociación, mediante campañas de sensibilización, análisis de las necesidades reales de conciliación y difusión de las medidas para conciliar existentes y que se pudieran establecer.
- ✓ Revisar y analizar en profundidad los mecanismos retributivos para detectar, prevenir y corregir así posibles desigualdades salariales.
- ✓ Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales, con el objetivo de conseguir la utilización de lenguaje no sexista.
- ✓ Incluir enfoques de género en materia de Salud Laboral.
- ✓ La erradicación de cualquier conducta que suponga acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ✓ Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

MEDIDAS POR ÁREAS

DIFUSIÓN DEL PLAN

FICHA DE MEDIDA 0	
AREA ACTUACIÓN	DIFUSIÓN II PLAN DE IGUALDAD AFA XIXONA Y COMARCA
MEDIDA	Difusión del presente Plan de Igualdad.
OBJETIVOS	Dar a conocer el compromiso de la entidad con la igualdad y el presente Plan
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión del presente Plan en la web de la entidad y entre la plantilla, a través de los medios habituales para comunicaciones internas.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla La entidad
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Primer trimestre después de registrado el presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable de Igualdad Administración Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Responsable Administración Materiales: Instalaciones y material de la entidad Económicos 2 horas Responsable Administración. 22.- €
INDICADORES	Número de correos enviados a la plantilla Lista de personas trabajadoras RESULTADOS Número de visitas al enlace web. Cuestionario a la plantilla previo a la primera reunión de seguimiento.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA 1	
AREA ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	CV ciego
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección del personal evitando posibles discriminaciones.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se facilitará la presentación de currículums ciegos por parte de los candidatos/as que se apunten a las ofertas de trabajo.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla y las nuevas incorporaciones
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Continuo desde el inicio del plan.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Aux. Administración Materiales: Los propios de la entidad Económicos No son necesarios
INDICADORES	Número de ofertas de empleo. Número de CV ciegos recibidos. RESULTADOS Número de contrataciones realizadas desagregado por sexo. Cuestionario a las nuevas incorporaciones.

FICHA DE MEDIDA 2	
AREA ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	Cuestionario a las nuevas contrataciones
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección del personal evitando posibles discriminaciones.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Confeccionar un cuestionario para recoger la voz del personal de nueva incorporación acerca de las distintas fases del proceso de selección e integración a la plantilla, el cual servirá para hacer un seguimiento de estas medidas y valorar la posible mejora de las distintas fases de este proceso
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla y las nuevas incorporaciones
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre después de aprobado y registrado el presente plan de igualdad
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Administración

	Materiales: Los propios de la entidad Económicos 2 horas administración 22.- €
INDICADORES	Cuestionario RESULTADOS Informe de respuestas al cuestionario desagregadas por sexo.

FICHA DE MEDIDA 3	
AREA ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	Incluir perspectiva de género en el manual de acogida.
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección del personal evitando posibles discriminaciones.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el manual de acogida: ✓ El presente Plan de igualdad o un resumen que contenga medidas, objetivos y calendario de implementación.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla y las nuevas incorporaciones
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Continuo desde el inicio del plan.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Administración Materiales: Los propios de la entidad Económicos 2 horas de Administración 22.- €
INDICADORES	Resumen del Plan de Igualdad. RESULTADOS Número de contrataciones realizadas desagregado por sexo. Cuestionario a las nuevas incorporaciones.

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA DE MEDIDA 4	
AREA ACTUACIÓN	FORMACIÓN/PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO
MEDIDA	Sensibilización y formación en igualdad de género y prevención de la violencia machista
OBJETIVOS	Formar y sensibilizar en igualdad y prevención de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se realizarán cursos o talleres al menos una vez al año sobre esta materia incluyendo la prevención de violencia de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla La Junta Directiva

	Voluntariado
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Al menos una vez al año durante la vigencia del presente plan.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Profesional cualificado para la impartición de la formación. Materiales: Los propios de la entidad Económicos 2.080€
INDICADORES	Listado de cursos/talleres impartidos y temario. Listado de personas asistentes desagregado por sexo y puesto de trabajo. RESULTADOS Cuestionario a la plantilla.

FICHA DE MEDIDA 5	
AREA ACTUACIÓN	FORMACIÓN
MEDIDA	Horario de formación.
OBJETIVOS	Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a hombres y mujeres a la formación continua, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional de un modo no discriminatorio.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La formación se realizará de preferencia en horario laboral. En caso de no ser posible se compensará en la bolsa de horas.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Continuo desde el inicio del plan.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: No son necesarios Materiales: Los propios de la entidad Económicos 3.597.-€
INDICADORES	Listado de formación, horario y modalidad Asistentes a la formación, desagregado por sexo y puesto de trabajo. Número de horas compensadas por formación en bolsa. RESULTADOS Cuestionario a la plantilla

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA 6	
AREA ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
MEDIDA	Mantener actualizadas las fichas de puestos de trabajo.
OBJETIVOS	Definir las categorías profesionales haciendo uso de un lenguaje inclusivo y asegurando una descripción no discriminatoria entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración de las fichas pertinentes en el caso de creación de nuevos puestos de trabajo por necesidades de la Asociación y mantener actualizadas las fichas de personal donde queden reflejados los principales datos e información relevante en cuanto a formación y experiencia.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Continuo desde el inicio del plan. Seguimiento: En la evaluación intermedia del presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Dirección Materiales: Los propios de la entidad Económicos 2 horas de trabajo de Dirección 40,- €
INDICADORES	Nuevos puestos de trabajo en la entidad. Fichas de puestos de trabajo actualizadas. RESULTADOS Valoración de los puestos de trabajo, realizada con la herramienta facilitada a tal fin por los Ministerios de Igualdad y Trabajo.

CONCILIACIÓN

FICHA DE MEDIDA 7	
AREA ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN
MEDIDA	Bolsa de horas.
OBJETIVOS	Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en la asociación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se continuará con la medida implementada en el anterior plan de igualdad consistente en una bolsa de horas.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Continuo desde el inicio del plan.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Dirección

	Administración Materiales: Los propios de la entidad Económicos 12 horas de trabajo de administración 124,-€
INDICADORES	Informe anual del uso de la bolsa de horas. RESULTADOS Cuestionario a la plantilla

FICHA DE MEDIDA 8	
AREA ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN
MEDIDA	Difusión de medidas de conciliación.
OBJETIVOS	Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en la asociación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La persona responsable del Plan de Igualdad o una persona designada por ella elaborará un documento que recoja todas las medidas de conciliación actualizadas y de aplicación tanto las establecidas por el Estatuto de los trabajadores y el Convenio como las mejoras implantadas por AFA XIXONA Y COMARCA (medida 7), incluidas también las medidas de conciliación existentes para mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. Dicho documento será dado a conocer a toda la plantilla a través de los canales usados para la comunicación de asuntos laborales y estará disponible a disposición de las personas trabajadoras en las instalaciones de la entidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre después de registrado el presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Dirección Materiales: Los propios de la entidad Económicos 3 horas Administración 31.- €
INDICADORES	El documento Número de personas en plantilla, desagregado por sexos Número de correos enviados con la información de medidas de conciliación. RESULTADOS: Número de solicitudes de aplicación de medidas de conciliación desagregadas por sexo, tipo y causa de la solicitud. Cuestionario a la plantilla.

RETRIBUCIONES

FICHA DE MEDIDA 9	
AREA ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES
MEDIDA	Auditoría Retributiva
OBJETIVOS	Revisar y analizar en profundidad los mecanismos retributivos para detectar, prevenir y corregir así posibles desigualdades salariales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de auditoría retributiva en las evaluaciones intermedia y final del presente plan. En caso de detectar discriminaciones salariales por sexo, adoptar las medidas oportunas para corregirlas.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Evaluación intermedia del Plan y final del presente plan de igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Dirección Asesoría externa Materiales: Los propios de la entidad Económicos 600.- €
INDICADORES	Informes de las propias auditorías. RESULTADOS: Medidas correctoras en caso de detectarse diferencias atribuibles al sexo.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

FICHA DE MEDIDA 10	
AREA ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
MEDIDA	Difusión del protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS	La erradicación de cualquier conducta que suponga acoso sexual o acoso por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La difusión del protocolo podrá ser realizada mediante comunicación a la plantilla a través del canal usado habitualmente para las comunicaciones laborales igualmente se facilitará el protocolo a las personas que se incorporen a la plantilla, como parte de la documentación del manual de acogida. Debe contener una explicación clara y detallada de las definiciones básicas acoso sexual y por razón de sexo y sus tipos, así como sanciones, medidas, canales para denunciar y sus procesos.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante el primer semestre después de registrar el presente Plan de Igualdad

RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Administración Materiales: Los propios de la entidad Económicos 2 horas administración 22,-€
INDICADORES	Resumen del protocolo para su difusión. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, resultados de la encuesta a la plantilla, desagregado por sexo en el informe intermedio segundo año del registro del presente plan de igualdad. • Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. • Informe de incidencias de las personas responsables del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

FICHA DE MEDIDA 11	
AREA ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
MEDIDA	Adaptación de los canales de comunicación interna y externa (página web, redes sociales) de acuerdo con la guía de lenguaje inclusivo realizada por la AFA XIXONA Y COMARCA, y las recomendaciones del Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales.
OBJETIVOS	Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales, con el objetivo de conseguir la utilización de imágenes y lenguaje no sexistas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Continuar con las revisiones y adecuación de la comunicación interna y externa de la entidad, con informes anuales y recomendaciones para la consecución de una comunicación no sexista en AFA XIXONA y comarca.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla y AFA XIXONA Y COMARCA
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Una vez al año durante la vigencia de este plan de igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Dirección y/o la persona que esta designe, podrá encargarse a una persona externa especializada en esta materia. Materiales:

	Los propios de la entidad Económicos	200€
INDICADORES	Listado de documentos y canales revisados Informes anuales RESULTADOS Informe final Cuestionario a la plantilla.	

PROTECCIÓN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

FICHA DE MEDIDA 12	
AREA ACTUACIÓN	PROTOCOLO ATENCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO
MEDIDA	Adoptar y difundir un protocolo de Atención Integral para las trabajadoras víctimas de violencia de género
OBJETIVOS	<p>1. Garantizar a la plantilla y concretamente a las trabajadoras víctimas de la violencia de género, la información en materia de recursos y medidas a su disposición, poniendo especial énfasis en aquellas que resulten idóneas para brindar un apoyo efectivo.</p> <p>2. Garantizar la continuidad laboral de las trabajadoras que enfrentan situaciones de violencia de género, implementando medidas que les permitan mantener su desarrollo profesional y personal.</p> <p>3. Fomentar activamente la concienciación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, fomentando una cultura dentro de la empresa de tolerancia cero frente a la violencia hacia las mujeres. Garantizando que el ámbito laboral sea un entorno seguro.</p> <p>4. Garantizar un ambiente ámbito laboral igualitario y seguro.</p>
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La entidad adoptará un protocolo de atención a víctimas de violencia de género que será difundido entre la plantilla y las nuevas incorporaciones (como parte del Manual de Acogida).
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante el primer trimestre de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Persona designada por la comisión de seguimiento. Materiales: Los propios de la entidad Económicos: No son necesarios
INDICADORES	El protocolo Correo informado a la plantilla.

	RESULTADOS Número de activaciones del protocolo. Cuestionario a la plantilla.
--	--

SENSIBILIZACIÓN PERSONAS USUARIAS, FAMILIAS, SOCIEDAD EN GENERAL

FICHA DE MEDIDA 13	
AREA ACTUACIÓN	SENSIBILIZACION USUARIAS, FAMILIAS, SOCIEDAD EN GENERAL.
MEDIDA	En las actividades de sensibilización fomentar la igualdad y la corresponsabilidad en las tareas de cuidados desde su base.
OBJETIVOS	Reconocer, valorar y sensibilizar sobre los cuidados y el trabajo doméstico promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Continuar incluyendo en las reuniones con personas usuarias y sus familias y el Programa Intergeneracional la perspectiva de género, el fomento de la igualdad y la corresponsabilidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	AFA XIXONA Y COMARCA Personas usuarias y sus familias Alumnado de los centros escolares de Xixona.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del plan.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Humanos: Dirección y profesionales de AFA XIXONA Y COMARCA. Materiales: Los propios de la entidad Económicos 2.728 €
INDICADORES	Memoria anual de AFA XIXONA y COMARCA. RESULTADOS Cuestionario a la plantilla.

CRONOGRAMA/CALENDARIZACIÓN DE MEDIDAS

Medida	1Sem24	2Sem24	1Sem25	2Sem25	1Sem26	2Sem26	1Sem27	2Sem27
0	Inmediata							
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								

9								
10								
11								
12								
13								

APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, MODIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

1.-AFA XIXONA Y COMARCA nombra como responsable de Igualdad a la directora , Ana Luz Tejero Cid, encargada de impulsar y supervisar la ejecución y coordinación, dotándole de los recursos materiales que le sean precisos para esa labor de forma regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el plan.

Dicha persona o, en su caso, quién sea designada por la Entidad, será la responsable de llevar a cabo, junto con las personas designadas en cada medida la aplicación de las mismas y elaborará anual un resumen de las actuaciones realizadas que deberá presentar ante la Comisión de Seguimiento, responsable del seguimiento y evaluación del Plan.

Para el seguimiento y evaluación de las medidas se adjuntan: modelo de ficha de seguimiento de medidas (Anexo I), modelo de cuestionario de seguimiento (Anexo II) y modelo para informe de seguimiento (Anexo III), todos ellos facilitados por el Ministerio de Igualdad en su Guía de Implementación y seguimiento de los Planes de Igualdad.

2.- Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento. en adelante, Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que estará formada por 2 personas por la parte social y 2 personas por la parte empresarial. Siendo recomendable que sean los mismos componentes que hayan negociado y aprobado el presente plan de igualdad.

Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidos legalmente los representantes legales de los trabajadores, los integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad de AFA XIXONA Y COMARCA.
- Evaluar los niveles de cumplimiento de las medidas que requieren diversas fases a lo largo de un periodo determinado.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas establecidas para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

- Elaborar anualmente un informe (Anexo III) sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en AFA XIXONA Y COMARCA, previa propuesta del mismo por la persona Responsable de Igualdad.

Para llevar a cabo su cometido, la Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan.

Los acuerdos deberían ser alcanzado por consenso. De no ser así, los acuerdos, parciales o totales, requerirán la conformidad de la empresa y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. De no llegar a un acuerdo, se podrá hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante.

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

La Comisión de Seguimiento del Plan, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

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

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

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

ANEXO I MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
MEDIDA (especificar)			
OBJETIVOS (Trasladar objetivos de ficha de la medida)			
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE			
FECHA IMPLEMENTACIÓN			
FECHA SEGUIMIENTO			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
(Trasladar indicadores de la ficha de la medida)			
INDICADORES DE RESULTADO			
NIVEL DE EJECUCIÓN	Pendiente O	En ejecución O	Finalizada O
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos Falta de tiempo Falta de recursos materiales Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)		
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

ANEXO II

MODELO DE CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO

? ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido?
¿Faltan datos?

? ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?

? ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes?
Valorar los desajustes en general

? ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?

? ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?

? ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?

? Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?

? ¿Se ha cumplido el calendario?

? ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?

? En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?

? En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

MODELO PARA INFORME DE SEGUIMIENTO

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]
--

(Periodo de referencia)

1. Datos generales



Razón social.



Fecha del informe.



Periodo de análisis.



Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación



Fichas de seguimiento de medidas.



Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación



Adecuación de los recursos asignados.



Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.



Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto



Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.



Cambios en la gestión y clima empresarial.



Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas



Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.



Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.