

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2024-2025

ASOCIACIÓN ASPAYM JAÉN

Contenido

1. Consideraciones previas.....	3
2. Objetivos establecidos para el plan de igualdad.....	4
3. Periodo de vigencia y modelo de gestión	5
4. Acciones propuestas:	6
✓ Acceso y Selección	6
✓ Promoción profesional.....	7
✓ Formación	8
✓ Conciliación vida personal, laboral y familiar	9
✓ Prevención del Acoso Moral y sexual. Protocolo.....	10
✓ Política Retributiva.....	11
✓ Prevención de riesgos	12
✓ Comunicación y acceso a la información	13
✓ Comunicación: Imagen externa	14
5. Seguimiento y Evaluación	14
Anexo I: Ficha Cuestionario de evaluación a la plantilla.....	17
Anexo II: Ficha de Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.....	27

1. Consideraciones previas

Desde el inicio de nuestra andadura como Asociación, Aspaym Jaén, siendo una entidad vinculada con la discapacidad, se ha tenido una especial sensibilidad hacia la integración de todas las personas de forma efectiva en el mercado de trabajo. Entendemos, por tanto imprescindible articular el plan de igualdad de oportunidades, que regulará las relaciones laborales en el ámbito de nuestra entidad.

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestra entidad, debemos ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país. Debemos ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad.

Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género, revelan que, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. Así, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el status quo, en cuanto a la relación de géneros se refiere: · Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres). Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.

- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa.
- Los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Aunque somos una entidad de reducido tamaño, estamos sufriendo un proceso paulatino de crecimiento en cuanto al número de personas contratadas, por lo que es el momento de recoger por escrito las fórmulas de fomento de la igualdad de oportunidades, actualmente en uso, aunque no unificadas en un único documento.

La redacción y puesta en marcha del Plan de igualdad, se aprobó por la Junta directiva, celebrada el pasado 10 de noviembre de 2020. Siendo ratificado por la nueva junta directiva el pasado 23 de abril de 2024.

Hemos realizado un diagnóstico pormenorizado de la situación actual. En el que se han abordado los siguientes puntos:

- CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA
- ACCESO Y SELECCIÓN
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL
- ANTIGÜEDAD EN LA ASOCIACIÓN
- PROMOCIÓN PROFESIONAL
- FORMACIÓN PROFESIONAL
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
- RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL
- SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

En base a la información obtenida, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, se establecieron fórmulas para mantener las buenas prácticas detectadas, mejorando las áreas que presentaban algún déficit.

2. Objetivos establecidos para el plan de igualdad

Los objetivos generales del presente plan de igualdad son:

- 1 Integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la entidad, promoviendo la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras, reduciendo los desequilibrios detectados previamente en la entidad y previniendo los posibles desequilibrios futuros.
- 2 Impulsar sistemas e instrumentos de gestión de la diversidad en la entidad, capacitándola para integrar las diferencias (de edad, sexo, origen, autonomía...) y ponerlas en valor.

Para la consecución de esos objetivos generales, la entidad establecerá diferentes actuaciones a implementar, estableciendo objetivos específicos para cada una de ellas.

3. Periodo de vigencia y modelo de gestión

La redacción y puesta en marcha del plan de igualdad, se aprobó por la nueva Junta directiva, celebrada el pasado 23 de abril de 2024.

Se crea una Comisión de Seguimiento, de los objetivos marcados en este documento, así como de las medidas necesarias para conseguirlos, que estará formado de forma paritaria por representantes de la entidad y de los/as trabajadores/as.

Por parte de la entidad, formarán parte D^o Sofía de la Torre Puertas y por parte de los trabajadores/as y representantes de la plantilla D^a Isabel María Aranda Jerez. La propia Comisión será quién decida si finalizado el plazo de vigencia, el plan se prolonga tácitamente por periodos sucesivos de un año, por ser los objetivos perseguidos los mismos que se establecen en el presente documento, o si por el contrario, corresponde la redacción de un nuevo texto más acorde con la situación y composición de la plantilla en ese momento.

La Comisión se reunirá con periodicidad trimestral, y/o a petición de cualquiera de los miembros que la componen. Y serán sus competencias:

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la entidad sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Federación, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.

- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

4. Acciones propuestas:

Las acciones propuestas se orientarán a cada uno de los ejes analizados en el diagnóstico previo, estableciéndose para cada una de ellas:

- Objetivos
- Destinatarios
- Responsables
- Medidas adoptadas
- Periodo de aplicación

Se han diseñado 14 objetivos específicos, que se desarrollan en diferentes medidas.

✓ Acceso y Selección

Objetivo	Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios
Destinatarios	Reclutadores y Personas que presenten su candidatura a cualquier proceso de selección.
Responsables	Responsables de reclutamiento de cada área
Medidas adoptadas	-Se redactará una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. -Se revisarán los formularios establecidos para las entrevistas, para que sean objetivas y no discriminatorias asegurando que las

	<p>preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar de los candidatos.</p> <p>— Se eliminará cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen por motivo de sexo, etnia, discapacidad etc en el acceso. Incluyendo en las ofertas de empleo mensajes que inviten a presentar su candidatura a colectivos que habitualmente estén subrepresentados en las mismas.</p>
Periodo de aplicación	Durante la vigencia del plan

✓ Promoción profesional

Objetivo	Conseguir una plantilla equilibrada, con suficiente representación de cada colectivo.
Destinatarios	Gerencia, Personal de la entidad
Responsables	Comisión de seguimiento
Medidas adoptadas	<p>-La comisión de seguimiento realizará cada 6 meses una revisión del equilibrio de los diferentes colectivos en la plantilla.</p> <p>-En caso de detectar desigualdades, se realizan las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se establecerán convenios de colaboración con entidades de formación para organizar cursos dirigidos a los colectivos subrepresentados que los capacite para ocupar puestos o categorías que muestren desequilibrio, con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes. • Dar prioridad en la cobertura de vacantes que se produzcan a los colectivos subrepresentados.
Periodo de aplicación	Durante la vigencia del plan

Objetivo	Facilitar la promoción interna de toda la plantilla y personal voluntario antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa.
-----------------	---

Destinatarios	Personal promocionable
Responsables	Gerencia
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando exista una vacante en la entidad, se comunicará los detalles de la oferta tanto al personal interno como a la red de voluntarios vinculados a la entidad, para que puedan presentar sus candidaturas. • Una vez transcurrido el periodo de presentación de candidaturas, solo en caso de no existir candidatos, o los solicitantes no cumplir los requerimientos del puesto, se abrirá la oferta a terceros.
Periodo de aplicación	Durante el periodo de vigencia del plan

Objetivo	Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.
Destinatarios	Junta Directiva y Personal Interno
Responsables	Comisión de seguimiento
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none"> • La comisión de seguimiento establecerá las jornadas máximas semanales para todo el personal. • Los puestos de promoción interna nunca irán vinculados a una mayor disponibilidad horaria. • Se realizará un seguimiento por parte de la comisión, de los horarios de envío y recepción de correos electrónicos de la entidad, recomendando evitar el uso fuera del horario laboral.
Periodo de aplicación	Anual

✓ Formación

Objetivo	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
Destinatarios	Personal interno, Junta directiva y voluntarios

Responsables	Responsable de formación
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la formación que se imparta en la entidad, tanto para personal interno como externo, incluirán módulos de igualdad. • Anualmente se realizará una formación en igualdad de oportunidades para todo el personal.
Periodo de aplicación	Periodo de vigencia del plan de igualdad

Objetivo	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
Destinatarios	Personal interno en la situación mencionada
Responsables	Personal Responsable de Formación
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none"> • Previo a la incorporación, la persona responsable de formación se pondrá en contacto para realizar un diagnóstico de necesidades formativas para la reincorporación. • Se diseñará un plan de acogida, que recogerá las modificaciones de protocolos, organigrama y funciones, que se hayan producido en el periodo de ausencia.
Periodo de aplicación	El mes previo y el mes posterior a la fecha efectiva de incorporación.

✓ Conciliación vida personal, laboral y familiar

Objetivo	Mejorar la equiparación de sexos en la responsabilidad sobre el cuidado de los hijos.
Destinatarios	Personal de la entidad
Responsables	Comisión de seguimiento

Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none"> • Se garantizará el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Se fomentará la adaptación de la jornada laboral para las personas trabajadoras con menores a su cargo, personas dependientes.
Periodo de aplicación	Periodo de vigencia del plan.

Objetivo	Facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.
Destinatarios	Personal interno
Responsables	Responsable de personal
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none"> • Se fomentará la jornada continuada y en caso de no ser posible por las necesidades del puesto, se establecerá un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida. • Se establecerá la celebración de las reuniones de trabajo y los cursos de formación, en la medida de lo posible, durante el horario laboral. • Se posibilitará que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.
Periodo de aplicación	Durante la vigencia del plan

✓ Prevención del Acoso Moral y sexual. Protocolo.

Objetivo	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la comisión, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual
-----------------	---

Destinatarios	Todos los miembros de la Asociación.
Responsables	Miembros de la Comisión y Responsable de comunicación
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none"> • Se redactará la declaración de principios sobre el compromiso de la entidad en materia de acoso sexual en el trabajo y su prevención, y el protocolo en caso de acoso sexual. • Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse • Se realizará un seguimiento anual mediante encuesta de clima laboral. • Los miembros de la comisión pondrán a disposición de toda la organización un correo anónimo donde cualquier persona pueda realizar aportaciones al protocolo de actuación, o denunciar cualquier abuso.
Periodo de aplicación	Durante la vigencia del programa

✓ Política Retributiva

Objetivo	Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
Destinatarios	Personal interno
Responsables	Responsable de personal

Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none"> • Se incluirá la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales, anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato y la categoría profesional. • En todo lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo, los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente trabajados. De esta manera no se penaliza económicamente estas situaciones.
Periodo de aplicación	Cada vez que se modifiquen los pluses y complementos salariales

✓ Prevención de riesgos

Objetivo	Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras.
Destinatarios	Personal interno
Responsables	Departamento de prevención
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none"> • El departamento de prevención realizará una evaluación de los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. • Desarrollará las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
Periodo de aplicación	Seis meses a contar desde la entrada en vigor del plan de igualdad.

✓ Comunicación y acceso a la información

Objetivo	Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc.
Destinatarios	Personal de la entidad
Responsables	Responsable de Comunicación
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none">• Se elaborará una comunicación por correo electrónico, donde se facilite la información sobre las modificaciones introducidas, o en su defecto se facilitará el enlace a la nueva normativa.
Periodo de aplicación	Durante la vigencia del plan

Objetivo	Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
Destinatarios	Personal de la entidad
Responsables	Gerencia
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores enviarán las solicitudes de información o peticiones de aplicación de las medidas indicadas en el plan a la dirección de correo habilitada, comprometiéndose la Federación a dar respuesta en un periodo inferior a quince días.
Periodo de aplicación	Durante la vigencia del plan

✓ Comunicación: Imagen externa

Objetivo	Mejorar la imagen tanto externa como interna de la entidad, en relación a la igualdad de oportunidades.
Destinatarios	Cualquier persona vinculada a la asociación: Asociados, personal, Junta directiva, Voluntarios, Administración.
Responsables	Responsable de comunicación
Medidas adoptadas	<ul style="list-style-type: none">• Se comunicará a todos los miembros de la organización la puesta en marcha del plan de igualdad, su contenido, personas que forman parte de la comisión de seguimiento etc.• Se dará difusión en la página web de la entidad al plan de igualdad.• Se habilitará el correo electrónico: planigualdad@aspaymjaén.com, donde cualquier persona o entidad pueda realizar aportaciones al plan de igualdad.
Periodo de aplicación	Cuando se registre el plan de igualdad y cuando se produzcan cualquier variación en el mismo.

5. Seguimiento y Evaluación

Todas las entidades son organismos vivos, y por tanto están en constante evolución, de ahí la importancia de realizar un seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas propuestas, para adaptarlas a las nuevas situaciones y sustituir por otros los objetivos ya superados.

La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al plan de igualdad, es decir, flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización. Esto es algo imprescindible para el éxito de su desarrollo.

Las fórmulas propuestas para ello son:

Seguimiento

El comité de seguimiento del Plan se reunirá trimestralmente, de cara a analizar en qué situación de ejecución se encuentran las diferentes medidas propuestas, recogerán las propuestas recibidas en el correo electrónico habilitado, y realizarán propuestas de mejora, **a tener en cuenta en la revisión anual.**

Anualmente se realizará una revisión en profundidad, donde se incluirán todas las modificaciones necesarias, y se presentará para su aprobación.

Se dará difusión de la nueva versión, tanto en la página web, como por correo electrónico a todos los miembros de la asociación.

Evaluación

Será necesario revisar si las acciones previstas se han realizado dentro del calendario, si la infraestructura es la adecuada, y el grado de satisfacción de las personas destinatarias.

Para ello, dentro de la encuesta anual de clima laboral destinada a todos los miembros de la asociación, se incluirá una batería de preguntas que nos permitan realizar un seguimiento periódico a los principales indicadores, desde el punto de vista de los beneficiarios.

Para los datos generales de la empresa, el diagnóstico elaborado para iniciar el presente plan de igualdad, tendrá un seguimiento anual, incluyendo y eliminando las cuestiones necesarias.

ANEXO I : FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Evaluación

Plan de Igualdad ASPAYM Jaén

A) Evaluación de Proceso

A través del cuadro de indicadores y estrategias analizamos de forma eficaz el grado de **consecución de las acciones** previstas en cada objetivo según el eje de actuación.

Tablas. Cuadro de indicadores y estrategias de evaluación

*Leyenda: **Acción 1.1.1.** Corresponde a la Acción 1, del Objetivo 1, del Eje 1.*

***Medición del Indicador cualitativo:** si / No o en %*

***Medición del Indicador cuantitativo:** cuantía*

EJE 1. Acceso y selección

Acción 1.1.1. Se redactará una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Existencia del Documento de declaración de principios		Responsable de reclutamiento	Análisis de contenidos	Bianual

		de cada área		
--	--	--------------	--	--

Acción 2.1.1. Se revisarán los formularios establecidos para las entrevistas, para que sean objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar de los candidatos.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de Medidas tomadas tras la revisión de formularios		Responsable de reclutamiento de cada área	Análisis de contenidos	Anual
Nº de formularios revisados		Responsable de reclutamiento de cada área	Análisis de los datos	Anual

Acción 3.1.1. Se eliminará cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen por motivo de sexo, etnia, discapacidad etc en el acceso. Incluyendo en las ofertas de empleo mensajes que inviten a presentar su candidatura a colectivos que habitualmente estén subrepresentados en las mismas.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº criterios incluidos que favorezcan la igualdad		Responsable de reclutamiento de cada área	Análisis de contenidos y datos	Anual
Visibilidad en las ofertas de empleo de mensajes con perspectiva de género		Responsable de reclutamiento de cada área	Análisis de contenidos y datos	Anual

EJE 2. Promoción Profesional

Acción 1.1.2. La comisión de seguimiento realizará cada 6 meses una revisión del equilibrio de los diferentes colectivos en la plantilla.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de Revisiones		Comisión de seguimiento	Análisis de datos	semestral
Nº de desequilibrios eliminados		Comisión de seguimiento	Análisis de contenidos	semestral

Acción 2.1.2. Se establecerán convenios de colaboración con entidades de formación para organizar cursos dirigidos a los colectivos subrepresentados que los capacite para ocupar puestos o categorías que muestren desequilibrio, con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de medidas introducidas en los convenios		Gerencia	Análisis de los convenios	Anual
Nº de convenios conseguidos con esas medias		Gerencia	Análisis de datos	Anual

Acción 3.1.2. Dar prioridad en la cobertura de vacantes que se produzcan a los colectivos subrepresentados.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº vacantes cubiertas		RRHH	Análisis de datos	Bianual

Acción 1.2.2. Cuando exista una vacante en la entidad, se comunicará los detalles de la oferta tanto al personal interno como a la red de voluntarios vinculados a la

entidad, para que puedan presentar sus candidaturas.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº vacantes comunicadas		RRHH	Análisis de datos	Anual
Nº candidaturas presentadas		RRHH	Análisis de datos	Anual

Acción 2.2.2. Una vez transcurrido el periodo de presentación de candidaturas, solo en caso de no existir candidatos, o los solicitantes no cumplir los requerimientos del puesto, se abrirá la oferta a terceros.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de ofertas a terceros		RRHH	Análisis de datos	Anual

Acción 1.3.2. La comisión de seguimiento establecerá las jornadas máximas semanales para todo el personal.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Existencia del establecimiento de las jornadas máximas		Comisión de seguimiento	Análisis de las acciones	Bianual

Acción 2.3.2. Los puestos de promoción interna nunca irán vinculados a una mayor disponibilidad horaria.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº puestos promoción interna		RRHH	Análisis de datos	Anual

Acción 3.3.2. Se realizará un seguimiento por parte de la comisión, de los horarios de envío y recepción de correos electrónicos de la entidad, recomendando evitar el uso fuera del horario laboral.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Existencia de evidencias del seguimiento		Comisión de seguimiento	Análisis de acciones	Vigencia del Plan
Nº de recomendaciones		Comisión de seguimiento	Análisis de datos	Vigencia del Plan

EJE 3. Formación

Acción 1.1.3. Toda la formación que se imparta en la entidad, tanto para personal interno como externo, incluirán módulos de igualdad.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de formaciones con módulos de igualdad		Responsable de formación	Análisis de contenidos y datos	Anual

Acción 2.1.3 Anualmente se realizará una formación en igualdad de oportunidades para todo el personal.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de formaciones		Responsable de formación	Cuestionarios de satisfacción del participante	Anual

Acción 1.2.3. Previo a la incorporación, la persona responsable de formación se pondrá en contacto para realizar un diagnóstico de necesidades formativas para la reincorporación.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de Diagnósticos		Responsable de formación	Entrevista al personal	Anual
Acción 2.2.3 Se diseñará un plan de acogida, que recogerá las modificaciones de protocolos, organigrama y funciones, que se hayan producido en el periodo de ausencia.				
INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Existencia del diseño del Plan de acogida		RRHH	Análisis de contenido	Anual

EJE 4. Conciliación vida personal, laboral y familiar

Acción 1.1.4. Se garantizará el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes.				
INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Existencia de documento de compromiso de reserva de puesto de trabajo		RRHH	Análisis de la acción y acuerdo	Vigencia del Plan
Acción 2.1.4. Se fomentará la adaptación de la jornada laboral para las personas trabajadoras con menores a su cargo, personas dependientes.				
INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de Medidas tomadas		RRHH	Análisis de contenido de la normativa	Vigencia del Plan

Acción 1.2.4. Se fomentará la jornada continuada y en caso de no ser posible por las necesidades del puesto, se establecerá un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Porcentaje de jornadas continuas		RRHH	Entrevista al personal	Anual
Porcentaje de jornadas flexibles		RRHH	Entrevista al personal	Anual

Acción 2.2.4. Se establecerá la celebración de las reuniones de trabajo y los cursos de formación, en la medida de lo posible, durante el horario laboral.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Porcentaje de reuniones en horario laboral		Gerencia	Análisis de datos	Anual

Acción 3.2.4. Se posibilitará que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de medidas tomadas para el Fomento de la preferencia		RRHH	Análisis de acciones y Encuesta al personal	Anual

EJE 5. Prevención del Acoso Moral y Sexual. Protocolo.

Acción 1.1.5. Se redactará la declaración de principios sobre el compromiso de la entidad en materia de acoso sexual en el trabajo y su prevención, y el protocolo en caso de acoso sexual.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Redacción del documento		Comisión de Seguimiento	Análisis de acciones y acuerdos	Bianual

Acción 2.1.5. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Comunicación a la plantilla		Comisión de seguimiento	Análisis de acciones y normativa	Vigencia del Plan

Acción 3.1.5. Se realizará un seguimiento anual mediante encuesta de clima laboral.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de encuestas realizadas		Comisión de seguimiento	Análisis de datos y Técnica de encuesta	Anual

Acción 4.1.5. Los miembros de la comisión pondrán a disposición de toda la organización un correo anónimo donde cualquier persona pueda realizar aportaciones al protocolo de actuación o denunciar cualquier abuso.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
-------------	------------------------	--------	---------	-------

	R			
Existencia del Correo anónimo habilitado		Comisión de seguimiento	Análisis de acciones	Vigencia del Plan

EJE 6. Política Retributiva.

Acción 1.1.6. Se incluirá la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales, anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato y la categoría profesional.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de medidas tomadas para la Definición de pluses y complementos		RRHH	Análisis de contenido	Anual
Evidencia de la Inclusión de medias		RRHH	Análisis de contenido	Anual

Acción 2.1.6. En todo lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo, los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente trabajados. De esta manera no se penaliza económicamente estas situaciones.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Revisión de complementos salariales condicionados		RRHH	Análisis de acciones	Vigencia del Plan

EJE 7. Prevención de Riesgos.

Acción 1.1.7. El departamento de prevención realizará una evaluación de los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Informe de Evaluación de riesgos		RRHH	Análisis de contenido	Anual

Acción 2.1.7. Desarrollo de las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Nº de acciones preventivas		RRHH	Análisis de datos	Anual

EJE 8. Comunicación y Acceso a la información.

Acción 1.1.8. Se elaborará una comunicación por correo electrónico, donde se facilite la información sobre las modificaciones introducidas, o en su defecto se facilitará el enlace a la nueva normativa.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Existencia de la Comunicación interna por correo electrónico		RRHH	Análisis de contenido	Vigencia del Plan

Acción 1.2.8. Los trabajadores enviarán las solicitudes de información o peticiones de aplicación de las medidas indicadas en el plan a la dirección de correo habilitada, comprometiéndose la Federación a dar respuesta en un periodo inferior a quince días.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
-------------	------------------------	--------	---------	-------

Nº de solicitudes o peticiones recibidas de los trabajadores		RRHH	Análisis de contenido	Vigencia del Plan
Nº de respuestas de la Federación		Comisión de seguimiento	Entrevistas al personal	Vigencia del Plan

EJE 9. Comunicación: Imagen externa

Acción 1.1.9. Se comunicará a todos los miembros de la organización la puesta en marcha del plan de igualdad, su contenido, personas que forman parte de la comisión de seguimiento etc.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Comunicación al personal		Comisión de seguimiento	Análisis de acciones	Bianual
Nº de acciones desarrolladas para su comunicación		Comisión de seguimiento	Análisis de datos	Bianual

Acción 2.1.9. Se dará difusión en la página web de la entidad al plan de igualdad.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Existencia del Plan de Igualdad en la Web		Comisión de seguimiento	Análisis de la Web	Vigencia del Plan
Evidencias en la web de imágenes de igualdad		Comisión de seguimiento	Análisis de la web	Vigencia del Plan

Acción 3.1.9. Se habilitará el correo electrónico planigualdad@aspaymjaén.com donde cualquier persona o entidad pueda realizar aportaciones al plan de igualdad.

INDICADORES	MEDICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
Existencia del correo electrónico		Comisión de seguimiento	Análisis de las acciones	Vigencia del Plan

Nº de aportaciones recibidas		Comisión de seguimiento	Análisis de datos	Vigencia del Plan
------------------------------	--	-------------------------	-------------------	-------------------

Fuente : Elaboración propia

B) Evaluación de Resultado

Análisis del grado de **consecución de objetivos** definidos para cada eje de actuación basados en el diagnóstico elaborado para iniciar el presente Plan de igualdad. Se llevará a cabo a través de grupos de discusión por la Comisión de seguimiento, teniendo en cuenta para el análisis la encuesta anual a la plantilla con la batería de preguntas (**Cuestionario para la plantilla**) que permita realizar un seguimiento periódico a los principales indicadores desde el punto de vista de los beneficiarios.

La evaluación del grado de consecución del Objetivo o de los Objetivos definidos en cada Eje de actuación, se realizará: identificando el nivel:

- Identificando el Nivel de consecución: Realizada, Por Realizar, En proceso
- Comentarios sobre el proceso: Aclaraciones necesarias para entender el nivel de ejecución.
- Recomendaciones: Se establecen las recomendaciones a tener en cuenta en el II Plan de Igualdad.

EJE 1. Acceso y selección

Objetivo : Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 2. Promoción Profesional

Objetivo 1: Conseguir una plantilla equilibrada, con suficiente representación de
--

cada colectivo.	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	
Objetivo 2: Facilitar la promoción interna de toda la plantilla y personal voluntario antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa.	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	
Objetivo 3: Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 3. Formación

Objetivo 1: Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	
Objetivo 2: Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo,	

especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 4. Conciliación vida personal, laboral y familiar

Objetivo 1: Mejorar la equiparación de sexos en la responsabilidad sobre el cuidado de los hijos.	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	
Objetivo 2: Facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 5. Prevención del Acoso Moral y sexual. Protocolo.

Objetivo: Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la comisión, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual .	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 6. Política retributiva.

Objetivo: Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 7. Prevención de riesgos.

Objetivo: Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras.

Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 8. Comunicación y acceso a la información.

Objetivo 1: Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc.

Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Objetivo 2: Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

EJE 9. Comunicación: Imagen externa.

Objetivo: Mejorar la imagen tanto externa como interna de la entidad, en relación a la igualdad de oportunidades.	
Nivel de ejecución de las acciones o medidas adoptadas	
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	

Fuente: Elaboración Propia