



**I PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES
(2024-2028)**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Presentación de la empresa	3
1.2. Compromiso de Apoyo Positivo con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	6
2. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	7
2.1. Justificación normativa	7
2.2. Ámbito personal, territorial y temporal	9
2.3. Partes que conciertan el plan de igualdad	9
3. INFORME DE DIAGNÓSTICO	9
4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12
5. OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	14
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	32
6.1. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.	32
6.2. Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación	32
6.3. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación	33
6.4. Procedimiento de modificación	33
7. GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	34
8. ANEXOS	38

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación de la empresa

Apoyo Positivo es un recurso (de Utilidad Pública) de innovación social comunitaria que promueve la diversidad, la educación sexual y afectiva y los derechos sexuales y reproductivos, como un complemento imprescindible en el desarrollo personal a través de 4 áreas principales de trabajo: SALUD, EDUCACIÓN, DERECHOS y I+D COMUNITARIA.

Nuestro movimiento a su vez transmite unos valores de paz y acción / emprendimiento social en pro de una convivencia más justa, igualitaria y sostenible.

Aunque Apoyo Positivo no está obligada por Ley definir un plan de igualdad, al no tener más de 50 trabajadores, su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, le ha llevado a definir e implantar un Plan de igualdad de oportunidades de forma voluntaria. Este es el primer Plan de igualdad de oportunidades que realiza la Entidad.

La incorporación de la igualdad de género en todos los proyectos de Apoyo Positivo supondrá un avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad, con un ámbito material de una importancia y alcance sin precedentes, donde los retos y desafíos que enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos y donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos. A los efectos del Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.

El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental. El Plan de igualdad desarrollará los siguientes objetivos:

Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.

Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.

Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.

Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.

Aumentar el uso de las tecnologías adecuadas en particular las de la información y comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.

Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Del ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, el Plan de Igualdad integra el trabajo para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.



5 IGUALDAD DE GÉNERO

META 5. ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN PLENA EN LA VIDA POLÍTICA, ECONOMICA Y PÚBLICA

Ángela Cámara - UN...

4.3  De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

8.5  De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

10.2  De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Fuente: ONU Mujeres. Transversalización de género en los objetivos de desarrollo sostenible – Agenda 2030

Además, alineados con la agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible están los 10 Principios del Pacto Mundial ONU, en especial el Principio 6 Apoyar la abolición de las prácticas de la discriminación, que también se desarrolla en este plan de igualdad.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	APOYO POSITIVO
NIF	G-80672694
Domicilio social	Avda. del Llano Castellano, 26

DATOS DE LA EMPRESA	
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1993

El detalle de centros de trabajo y localizaciones de los mismo es el siguiente:

CENTRO	DIRECCIÓN
Madrid - Begoña	Av. del Llano Castellano, nº 26 28034 Madrid
Torremolinos	Calle/ Doña María Barrabino, nº 16 29620 Torremolinos (Málaga)

Convenio:

Convenios colectivos de aplicación por centro de trabajo: todo los centros están adscritos al mismo convenio, el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social (nº 99100155012015).

1.2. Compromiso de Apoyo Positivo con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

Compromiso de la alta dirección de la entidad frente a la igualdad

APOYO POSITIVO declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, definiéndose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del plan de igualdad.

Del mismo modo, APOYO POSITIVO comparte la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que esto supone. Para conseguir este objetivo, se promoverá una plantilla heterogénea, creando espacios de trabajo inclusivos y seguros, favoreciendo la integración y la no discriminación al colectivo LGTBIQ+ en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Igualmente APOYO POSITIVO se asegurará que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

2. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Justificación normativa

Los planes de igualdad encuentran su origen en normas internacionales y europeas, que han derivado en una legislación propia. Desde la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, al Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, o más recientemente la Directiva 2002/73/CE, o la Directiva 2004/113/CE, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros se integran en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

NACIONAL

En España, el acuerdo legislativo sobre igualdad de sexos tiene gran amplitud, estando recogido ya en nuestra Constitución de 1978, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Posteriormente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tengan derecho a no ser discriminadas para el empleo o una vez empleadas, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc. También la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, entre otras, recogen de igual forma las disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Además, a nivel nacional, el marco normativo es:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

EUROPEO

Respecto al marco normativo europeo, destacar que, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Recomendación del Comité de ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- La igualdad de retribución también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.

INTERNACIONAL

- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030.

2.2. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla perteneciente a la empresa Apoyo Positivo, en todos los centros establecidos, o se puedan establecer en el territorio nacional.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde el 04 de octubre de 2024.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Mientras se negocia el siguiente plan, el presente plan será prorrogado hasta la firma del siguiente.

Superada la vigencia de los cuatro años se realizará una evaluación final de los resultados y el impacto del Plan de Igualdad en la empresa.

2.3. **Partes que conciertan el plan de igualdad**

La responsabilidad de negociar y acordar el Plan de igualdad ha recaído en la Comisión negociadora. En fecha 2 de abril de 2024 tuvo lugar la Constitución de la Comisión Negociadora, formada por:

REPRESENTACIÓN SOCIAL	REPRESENTACIÓN EMPRESA
Nieves Martínez Ten - Servicios Públicos de UGT	Reyes Velayos Corrales - Presidenta

Se han celebrado 6 reuniones de trabajo para la negociación y elaboración del presente Plan

3. **INFORME DE DIAGNÓSTICO**

Con el fin de obtener información detallada y estructurada para evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entre el personal de Apoyo Positivo, se realizó un diagnóstico analizando diversos aspectos de la gestión de la entidad.

La metodología utilizada para elaborar el diagnóstico ha sido el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen condiciones y demandas diferentes. Los datos recogidos se refieren al ejercicio 2023, como periodo de referencia. Asimismo, para la recogida de información se ha utilizado una metodología mixta que incluye técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas. La información para la elaboración del Diagnóstico ha sido facilitada por profesionales del área de recursos humanos con la participación de otros departamentos en las áreas de su responsabilidad.

El diagnóstico ha recogido información sobre el personal teniendo en cuenta sus características, desagregando por sexo con el fin de realizar un análisis de género y así reconocer, por una parte, aquellos aspectos en los que ya se está trabajando, así como aquellos en los que se producen desequilibrios y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de Igualdad.

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de la aplicación de personal utilizada hasta diciembre de 2023. Los datos son la foto de la plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2023.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Los datos sobre formación se extraen de los resultados de la formación para personal laboral y corresponden a los cursos realizados durante el año 2023.

Los datos sobre selección de personal proceden de las entrevistas con las personas responsables de la selección.

Los datos de Prevención de Riesgos se han extraído de la base de datos del Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales de Apoyo Positivo.

Los datos referidos al contexto y otras cuestiones de identidad proceden de fuentes propias y están en su totalidad publicados por la Institución en normas, memorias, manuales, etc.

La recogida de información se ha estructurado en los apartados siguientes:

A continuación, se detallan las conclusiones del informe de diagnóstico:

1. Se considera una plantilla equilibrada, 52% hombres y 48% mujeres. Destacando que los puestos de dirección los ostentan 3 mujeres frente a un hombre.
2. La mayoría de las personas que trabajan en Apoyo Positivo son mayores de 30, y en esa franja de edad los porcentajes de mujeres (48%) y hombres (52%) se encuentran equilibrados. La franja de edad entre 30 y 50 años engloba al 100% de los hombres de la plantilla, y sólo al 45% de las mujeres.
3. De la distribución de la plantilla por antigüedad se puede destacar que, si agrupamos las franjas entre 0 y 5 años y entre 6 y 10 años, así como la de más de 10 años, no se observa brecha de género. Teniendo en cuenta en el análisis el número de hijos en función de la antigüedad y el sexo, descubrimos que las personas con hijos tienen una antigüedad mayor a 10 años, y son 1 hombre y 3 mujeres, podemos concluir que no existe sesgo ni por antigüedad ni por cargas familiares.
4. Se puede concluir que no se identifica sesgo por sexo a la hora de contratar, aunque se considera necesario sistematizar el proceso de selección, promoción y contratación, para evitar los sesgos en futuros procesos de selección o promoción.
5. Si bien los datos muestran una diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres que reciben formación, estos porcentajes se relativizan cuando se analizan según el tipo de formación y en general hay una percepción de que el acceso a la formación es igualitario.
6. Aunque la dirección general recae en un hombre, todas las coordinadoras son mujeres, así que la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad es muy elevada. Se puede concluir que no se identifica sesgo por sexo por promoción interna, aunque se considera necesario sistematizar el proceso de selección, promoción y contratación, para evitar los sesgos en futuros procesos de selección o promoción.
7. En relación con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral se puede concluir que existe desconocimiento por parte de la plantilla de que existan. Hecho corroborado con que nadie se ha acogido a ellas en los últimos 3 años.
8. La política salarial de Apoyo Positivo es la que se deriva directamente del convenio, por lo tanto, no existen diferencias retributivas por razones de género.
9. Como se ha analizado en la auditoría retributiva no se considera que en Apoyo Positivo exista infrarrepresentación femenina.
10. Dentro de Apoyo Positivo no existe un lenguaje sexista. Siendo además éste uno de sus puntos fuertes.

11. La mayoría de las personas del equipo han participado en la consulta consideran que la dirección está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades. Y la totalidad consideran que la igualdad de oportunidades es compatible con la filosofía y cultura de la empresa.
12. También es mayoría los que piensan que la selección de personal se hace de forma objetiva, aunque en este caso es el 73% de los hombres los que lo piensa.
13. No se ha identificado por parte de los trabajadores que han contestado que el sexo afecte a la posibilidad de realizar una formación.
14. Todas las personas que han participado en la consulta consideran que para promocionar a puestos directivos no existe sesgo por razón de sexo.
15. Los trabajadores no se consideran informados sobre las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
16. De 13 respuestas a la cuestión ¿consideras que las mujeres en Apoyo Positivo tienen menos posibilidades de promoción que los hombres? Todos (13) han respondido que sí. De los cuales 10 son hombres (77%). Pero cuando la pregunta es ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa? todos contestaron que sí, de los cuales 9 hombres (75%).
17. Todas las mujeres de la dirección opinan que no se toman decisiones diferentes en función de si los trabajadores son hombres o mujeres.
18. Las mujeres de la dirección en su mayoría (2 de 3) no creen que se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su área.
19. Dos personas de la dirección (50%), un hombre y una mujer, que no saben cómo actuar en caso de acoso en su área.

4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Tal y como establece el RD 902/2020 en su artículo 4, la obligación de igual retribución debe ser por puestos de igual valor. La auditoría retributiva de Cruz Roja Española ha sido elaborada por la empresa Auren.

Objetivo de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva pretende comprobar que el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva de Apoyo Positivo permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo tendrá la validez del Plan de Igualdad, esto es de cuatro años.

Conclusiones de la auditoría retributiva

La valoración de puestos se ha realizado en base al esquema organizativo de la empresa y dentro de la línea de escala en la empresa, en línea con lo marcado por los convenios, se disponen de las siguientes escalas de puestos:

Nivel o escala	Puesto
1	Dirección
2	Coordinador/a
5	Responsable de área
6	Comunicación Administración Mediador/a en Salud Psicólogo/a Trabajador/a Social
9	Mantenimiento

En base a estas escalas jerárquicas se han dividido cuantitativamente los puestos, para analizar los mismos, desglosados por géneros, y poder realizar la auditoría retributiva conforme a sus salarios.

De la información y resultados presentes en el informe de auditoría retributiva entre mujeres y hombres, se infiere:

1. Que la media aritmética de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo es de un -41,40% y la mediana del valor del -95,88 %.
2. Que en aquellas otras agrupaciones de puestos o conceptos salariales de puestos de igual valor en los que existen diferencias significativas en favor de uno u otro sexo, con independencia del 25% mencionado, se han analizado las causas de estas encontrando que no existe discriminación dado que se ha podido justificar la razonabilidad de las diferencias salariales.

Registro retributivo

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

- El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la organización que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia de la Institución que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo con la normativa legal vigente, Apoyo Positivo ha considerado la remuneración realmente percibida por sus trabajadores y trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023).

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.

Grupo Profesional	Brecha Total General Promedio	Brecha mediana
1	17,11	17,11
2	-3,79	-5,58
3	3,00	0,00
4	-1,46	-1,46
5	0,00	0,00

De acuerdo con el registro retributivo de Apoyo Positivo no se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres, en media para 2023

Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y trabajo temporal, dejando diferencias salariales por debajo en su mayoría del diez (10) por ciento y, en todo caso, por debajo del veinticinco (25) por ciento.

En consecuencia, Apoyo Positivo estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

Los resultados confirman que Apoyo Positivo presenta un sistema retributivo equilibrado sin sesgos discriminatorios por razones de sexo. El sistema retributivo de la Empresa responde estrictamente a la aplicación práctica de la norma convencional de referencia en su sector.

5. OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

Este plan tiene como objetivo principal promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de Apoyo Positivo, garantizando así las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Así, Apoyo Positivo, pretende que el principio de no discriminación y de igualdad de género sea el eje de actuación, un principio rector y transversal en todas las actuaciones y políticas.



Se persiguen, en Apoyo Positivo, los siguientes objetivos generales, que se traducen en objetivos específicos con medidas asociadas para su ejecución:

1. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre todas las personas en el acceso y desempeño de su puesto de trabajo.
2. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa.
3. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades a través de las acciones de sensibilización y formativas, dirigida a todas las personas que desarrollan trabajos para Apoyo Positivo.
4. Mejorar el acceso a la formación
5. Fortalecimiento de la Comunicación Inclusiva
6. Promoción de la Corresponsabilidad y Conciliación

apoyo

apoyo**positivo.org**

Los objetivos generales se despliegan en los objetivos específicos y las medidas siguientes:

OBJETIVO 1: Compromiso con la igualdad

Objetivo específico 1.1 Designar responsable de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE /RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la figura de responsable de Igualdad en la empresa	Dirección general	Implementación, desarrollo y supervisión del Plan de igualdad	Tras la aprobación del plan de igualdad	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

Objetivo específico 1.2 Facilitar el acceso y el conocimiento de toda la documentación e información relativa a la igualdad en Apoyo Positivo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE /RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Creación de un espacio virtual fácilmente accesible en el que recoger toda la información relacionada con igualdad	Creación de un espacio virtual	Coordinación Recursos virtuales (DRIVE) Documentación de igualdad	Creado un espacio virtual accesible para recoger toda la información relacionada con igualdad	01/11/2024 - 31/12/2024	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 2: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa.

Objetivo Específico 2.1: Establecimiento de Protocolos de Selección y Promoción

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE /RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Crear y documentar procedimientos claros y estandarizados para la selección, promoción y contratación que incluyan criterios objetivos y transparentes.	Procedimientos elaborados	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	Equilibrio en la presencia de mujeres y hombres tanto vertical como horizontalmente	01/09/2024-31/12/2024	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Implementar formación para el personal encargado de estos procesos sobre sesgos inconscientes y buenas prácticas en igualdad de género.	N.º y distribución porcentual de participantes, según sexo Nivel de satisfacción de la formación	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	100% de las personas encargadas de la selección y promoción formadas	01/01/2025 - 31/12/2025	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas, ...) tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas.	N.º de documentos revisados/N.º de documentos de selección	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	100% de los documentos revisados	01/01/2026 - 31/12/2026	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos.	N.º de documentos revisados/N.º de documentos de selección	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	100% de los documentos revisados	01/01/2026 - 31/12/2026	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 2: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa.

Objetivo Específico 2.1: Establecimiento de Protocolos de Selección y Promoción

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE /RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se seguirá dando prioridad en el acceso a las mujeres para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres en los puestos en los que existan.	N.º de contratos realizados según sexo y año	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	Equilibrio en la presencia de mujeres y hombres tanto vertical como horizontalmente	01/11/2024 - 01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla afectada de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias con las que se valorará la promoción, para el desempeño del puesto vacante por los medios de comunicación habituales de empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten (siempre que no sea una candidatura que por su característica conlleve máxima confidencialidad)	N.º de personas que promocionan, según sexo y año	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	Equilibrio en la presencia de mujeres y hombres tanto vertical como horizontalmente	01/11/2024 - 01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 3: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades a través de las acciones de sensibilización y formativas, dirigida a todas las personas que desarrollan trabajos para Apoyo Positivo

Objetivo Específico 3.1: Campañas de sensibilización

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE /RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Lanzar campañas de comunicación internas para informar sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad, utilizando canales como correos electrónicos, boletines internos y carteles en lugares comunes.	Relación de los contenidos trabajados. N.º de campañas realizadas/tipo de canal	Comunicación Coordinación Responsable de igualdad	100% personas trabajadoras informadas	01/11/2024-01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla, y reciclaje de la ya existente. Se incluirá el lenguaje genérico (manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género).	Relación de los contenidos trabajados. % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo N.º de personas de la Junta Directiva participantes Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación)	Comunicación Coordinación Responsable de igualdad	100% personas trabajadoras formadas	01/11/2024-01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Utilizar en las campañas publicitarias, página web, etc. los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	N.º de campañas en las que se ha utilizado el logo y reconocimientos de acreditación	Comunicación Coordinación Responsable de igualdad	Incorporación en las campañas y otros medios de comunicación el compromiso de la entidad con la igualdad	01/11/2024-01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 3: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades a través de las acciones de sensibilización y formativas, dirigida a todas las personas que desarrollan trabajos para Apoyo Positivo

Objetivo Específico 3.1: Campañas de sensibilización

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE /RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Informar a las empresas colaboradoras con la organización su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Canales utilizados N.º de comunicaciones realizadas	Comunicación Coordinación Responsable de igualdad	Comunicación externa del compromiso de la organización	01/11/2024-01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá publicar en la web y realizar una campaña interna de difusión de este.	Plan de igualdad publicado en la web Plan de igualdad comunicado internamente	Comunicación Coordinación Responsable de igualdad	Incorporación en las campañas y otros medios de comunicación el compromiso de la entidad con la igualdad	01/11/2024-01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la organización.	Canales utilizados N.º de comunicaciones realizadas	Comunicación Coordinación Responsable de igualdad	Incorporación en las campañas y otros medios de comunicación el compromiso de la entidad con la igualdad	01/11/2024-01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad	RR SS utilizadas N.º de comunicaciones realizadas	Comunicación Coordinación Responsable de igualdad	Incorporación en las campañas y otros medios de comunicación el compromiso de la entidad con la igualdad	01/11/2024-01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 3: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades a través de las acciones de sensibilización y formativas, dirigida a todas las personas que desarrollan trabajos para Apoyo Positivo

Objetivo Específico 3.2: Sesiones de Formación y Talleres

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/ RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Organizar sesiones de formación periódicas para todo el personal sobre igualdad de género, derechos laborales y conciliación de la vida personal y profesional.	N.º de formaciones que se organizan desde la entidad. N.º de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	100% de las personas trabajadoras formadas en igualdad de género, derechos laborales y conciliación de la vida personal y profesional.	01/11/2024- 01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Formar a las personas que integran la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad en materia de Políticas de igualdad, acoso sexual (por razón de sexo), violencia de género y seguimiento de planes. Esta formación puede realizarse por medio de tutorial y/o manual de forma interna por el/la responsable de Igualdad.	N.º de personas de la comisión de igualdad formadas	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	100% de las personas que integran la comisión negociadora formadas	01/11/2024- 01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 3: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades a través de las acciones de sensibilización y formativas, dirigida a todas las personas que desarrollan trabajos para Apoyo Positivo

Objetivo Específico 3.3: Creación de una Guía de Derechos

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/ RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Desarrollar una guía completa sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad, que esté disponible tanto en formato físico como digital.	Guía desarrollada y comunicada	Comunicación Coordinación Responsable de igualdad	Que la disponibilidad a los derechos de conciliación y corresponsabilidad sea total para las personas trabajadoras de la organización	01/01/2027- 31/12/2027	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 4: Mejorar en el acceso a la formación

Objetivo Específico 4.1: Seguimiento y Evaluación de Acceso a la Formación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Implementar un sistema de seguimiento para registrar la participación en programas de formación desagregada por género y otros factores demográficos.	N.º de participantes desagregado por sexo y por otros factores demográficos Nivel de satisfacción de la formación (informe de evaluación)	Dirección Coordinación	Asegurar que todas las personas de la entidad tienen acceso a formación	01/01/2026 - 31/12/2027	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

Objetivo Específico 4.2.: Promoción Activa de Oportunidades de Formación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Asegurar que todas las oportunidades de formación se comuniquen ampliamente y de manera inclusiva a toda la plantilla.	N.º de comunicaciones de oportunidades de la formación	Dirección Coordinación Comunicación	Asegurar que todas las personas de la entidad tienen acceso a formación	01/11/2024 - 01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Facilitar el acceso a la formación ofreciendo opciones flexibles como formación en línea y horarios adaptados.	N.º de participantes desagregado por sexo y por otros factores demográficos Nivel de satisfacción de la formación (informe de evaluación)	Dirección Coordinación	Asegurar que todas las personas de la entidad tienen acceso a formación	01/11/2024 - 01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 5. Fortalecimiento de la Comunicación Inclusiva

Objetivo Específico 5.1: Revisión y Actualización de Documentos

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/ RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Realizar una revisión periódica de todos los documentos internos y externos para asegurar que se mantenga el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.	N.º de documentos revisados	Dirección Coordinación Comunicación	Incorporación del lenguaje inclusivo.	01/01/2025 - 31/12/2025	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Actualizar guías de estilo y manuales de comunicación para incluir pautas claras sobre lenguaje inclusivo.	Guías y manuales actualizados y comunicados	Dirección Coordinación Comunicación	Incorporación del lenguaje inclusivo.	01/01/2025 - 31/12/2025	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

OBJETIVO 5. Fortalecimiento de la Comunicación Inclusiva

Objetivo Específico 5.2. Formación Continua en Comunicación Inclusiva

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/ RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Ofrecer talleres y cursos de formación sobre comunicación inclusiva para todo el personal, con énfasis en prácticas y ejemplos concretos.	N.º y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa N.º y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad N.º de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	Incorporación del lenguaje inclusivo.	01/11/2024 - 01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 6. Promoción de la Corresponsabilidad y Conciliación

Objetivo Específico 6.1. Implementación de Políticas de Conciliación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/ RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Desarrollar y difundir políticas claras que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Número de políticas redactadas y aprobadas relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad. Porcentaje de personas que han recibido formación o comunicación sobre las políticas (encuestas de conocimiento).	Dirección Coordinación Responsable de igualdad	Políticas de conciliación y corresponsabilidad completamente redactadas, aprobadas y difundidas entre el 100% de la plantilla. Un aumento en el uso de medidas de conciliación, especialmente en colectivos que tradicionalmente hacen menos uso, como los hombres.	01/01/2025 - 31/12/2025	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento
Ofrecer opciones de trabajo flexible y teletrabajo, y asegurar que estas políticas sean accesibles para todo el personal.	Número de políticas relacionadas con el trabajo flexible y el teletrabajo aprobadas. Porcentaje de personas que tienen acceso a estas políticas, desglosado por departamentos, niveles de responsabilidad y género.	Dirección Coordinación	El 100% del personal será informado sobre las opciones de trabajo flexible y teletrabajo. Aumentar el uso del teletrabajo y la flexibilidad horaria, especialmente entre los hombres, para fomentar la corresponsabilidad.	01/01/2025 - 31/12/2025	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 6. Promoción de la Corresponsabilidad y Conciliación

Objetivo Específico 6.2. Fomento del Uso de Derechos de Conciliación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
<p>Crear un entorno de trabajo que fomente el uso de derechos de conciliación sin miedo a repercusiones negativas.</p>	<p>Número de campañas de comunicación interna y talleres de sensibilización sobre los derechos de conciliación y la no discriminación por su uso. Porcentaje de personas que han participado en programas de sensibilización y formación.</p>	<p>Dirección Coordinación</p>	<p>Aumento en el número de personas, particularmente hombres, que utilizan permisos de paternidad y otras medidas de conciliación. Lograr un uso equitativo de las medidas de conciliación entre géneros.</p>	<p>01/01/2027 - 01/11/2028</p>	<p>Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento</p>
<p>Reconocer públicamente a aquellos empleados que hagan uso de estos derechos para normalizar y promover estas prácticas.</p>	<p>Número de reconocimientos formales realizados por el uso de derechos de conciliación, desglosado por género.</p>	<p>Dirección Coordinación</p>	<p>Aumento en el uso de las medidas de conciliación, generando un entorno inclusivo y positivo</p>	<p>01/01/2027 - 01/11/2028</p>	<p>Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento</p>

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 6. Promoción de la Corresponsabilidad y Conciliación

Objetivo Específico 6.2. Fomento del Uso de Derechos de Conciliación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
Difundir y actualizar puntualmente, los permisos y licencias que garantiza la Ley 3/2007, el RDL 6/20219, el RD 901/2020, el convenio y el Plan de Igualdad. Comunicar, cuando sea necesario, en cada centro de trabajo, a través los tableros o los medios oportunos las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación.	Número de actualizaciones realizadas sobre los derechos de conciliación recogidos en la legislación vigente (Ley 3/2007, RDL 6/2019, RD 901/2020) y el Plan de Igualdad. Número de comunicaciones realizadas en los tableros de anuncios o medios internos (boletines, newsletters, correo electrónico) por centro de trabajo.	Dirección Coordinación Comunicación	Todas las actualizaciones legislativas sobre permisos y derechos de conciliación (Ley 3/2007, RDL 6/2019, RD 901/2020) estarán reflejadas en los documentos internos y comunicadas en un plazo máximo de 2 meses desde su entrada en vigor. 100% de las personas será informado puntualmente de cualquier cambio legislativo o de convenio en relación con la conciliación a través de los medios oportunos.	01/01/2027 - 01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 6. Promoción de la Corresponsabilidad y Conciliación

Objetivo Específico 6.2. Fomento del Uso de Derechos de Conciliación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
El permiso retribuido, de los días que se establece en los diferentes convenios, por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad no tendrán que ser consecutivos. Esta medida puede facilitar la conciliación con el resto de los familiares.	Número de personas que hacen uso de este tipo de permiso por causa de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado. Frecuencia de uso de permisos fraccionados en comparación con permisos consecutivos.	Dirección Coordinación	Aumentar el nº de personas que solicitan permisos retribuidos optan por utilizar días no consecutivos para facilitar la conciliación con sus responsabilidades familiares y laborales.	01/01/2027 - 01/11/2028	Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 6. Promoción de la Corresponsabilidad y Conciliación

Objetivo Específico 6.2. Fomento del Uso de Derechos de Conciliación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
<p>Los/as trabajadores/as podrán solicitar un permiso retribuido para la atención de su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado de consanguinidad que destinará para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas o urgencias sin hospitalización, o para la presencia del trabajador/a. Este permiso y el requisito de la presencia deberán estar debidamente justificados.</p>	<p>Número de solicitudes de permisos retribuidos para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas o urgencias sin hospitalización, desglosado por tipo de familiar (cónyuge, pareja de hecho, familiares de primer grado). Frecuencia de uso de este permiso por parte de las personas, dividido por género y categoría laboral. Porcentaje de solicitudes aprobadas tras la presentación de la justificación correspondiente.</p>	<p>Dirección Coordinación</p>	<p>Un acceso equitativo al permiso por parte de ambos géneros, con un incremento en el número de hombres que solicitan permisos para acompañamiento o a familiares en actividades médicas. Asegurar que el 100% de las personas conoce y puede solicitar este permiso sin discriminación o barreras.</p>	<p>01/01/2027 - 01/11/2028</p>	<p>Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento</p>

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 6. Promoción de la Corresponsabilidad y Conciliación

Objetivo Específico 6.3. Evaluación de Impacto

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
<p>Realizar evaluaciones periódicas sobre el impacto de las políticas de conciliación y corresponsabilidad en la satisfacción y el bienestar de los empleados. -Encuestas y Cuestionarios: Diseñar encuestas anónimas para recolectar datos sobre la percepción de los empleados respecto a las políticas de conciliación.</p>	<p>Indicadores de rendimiento: Tasa de retención: Porcentaje de personas que permanecen en la empresa tras la implementación de políticas de conciliación, desglosado por género y categorías laborales. Tasa de ausentismo: Reducción en el porcentaje de ausencias laborales justificadas o no justificadas, relacionadas con el estrés o dificultades de conciliación. Productividad: Medición del rendimiento de los personas (KPIs, metas cumplidas, resultados de desempeño) antes y después de la implementación de las políticas de conciliación.</p>	<p>Dirección Coordinación Responsable de igualdad</p>	<p>Implantar un sistema de medición del impacto de las políticas de conciliación y corresponsabilidad en Apoyo +</p>	<p>01/01/2027 - 01/11/2028</p>	<p>Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento</p>

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 6. Promoción de la Corresponsabilidad y Conciliación

Objetivo Específico 6.3. Evaluación de Impacto

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS	RESULTADOS ESPERADOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
<p>Realizar evaluaciones periódicas sobre el impacto de las políticas de conciliación y corresponsabilidad en la satisfacción y el bienestar de los empleados.</p> <p>-Indicadores de Rendimiento: Utilizar indicadores como la tasa de retención, ausentismo, y productividad para evaluar cambios.</p>	<p>Indicadores de rendimiento:</p> <p>Tasa de retención: Porcentaje de personas que permanecen en la empresa tras la implementación de políticas de conciliación, desglosado por género y categorías laborales.</p> <p>Tasa de ausentismo: Reducción en el porcentaje de ausencias laborales justificadas o no justificadas, relacionadas con el estrés o dificultades de conciliación.</p> <p>Productividad: Medición del rendimiento de los personas (KPIs, metas cumplidas, resultados de desempeño) antes y después de la implementación de las políticas de conciliación.</p>	<p>Dirección Coordinación Responsable de igualdad</p>	<p>Implantar un sistema de medición del impacto de las políticas de conciliación y corresponsabilidad en Apoyo +</p>	<p>01/01/2027 - 01/11/2028</p>	<p>Revisión y reporte anual a la comisión de seguimiento</p>

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad tendrá como objetivo examinar la puesta en marcha de las acciones propuestas, así como el cumplimiento de los objetivos previstos. Con este fin, se realizará un seguimiento anual que determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese periodo concreto.

La Comisión de Seguimiento se establece como organismo con legitimidad para realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Apoyo Positivo.

6.1. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 y en el art. 8 del RD 901/2020, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se constituye con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles dificultades y/o necesidades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección.

6.2. Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes, que podrán delegar su representación y votos y tendrán el siguiente reparto:

- Por la empresa: mismo número de miembros que por los sindicatos firmantes.
- Por los sindicatos firmantes: una persona

Nieves Martínez Ten - Servicios Públicos de UGT	Reyes Velayos Corrales - Presidenta
---	-------------------------------------

A estas reuniones se podrá invitar a una persona asesora, si las partes lo consideran necesario.

Las personas titulares por la organización sindical podrán ser sustituidas por miembros de la RLPT cuando existan, previa comunicación a la empresa.

6.3. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

De manera ordinaria la comisión de seguimiento se reunirá al menos 1 vez al año quedando recogida la convocatoria en acta, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 15 días, siempre que lo solicite cualquiera de las partes integrantes de la misma.

La comisión de seguimiento quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. El voto de la RLT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato recogido en acta de constitución de la comisión negociadora, independientemente del número de componentes presentes en la comisión.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

6.4. Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2. del RD 901/2020, esto es:

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (art. 9.4 RD 901/2020)
- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual se encargará de, en su caso, actualizar el diagnóstico, así como las medidas acordadas.

7. GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Acción positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “Discriminación positiva”).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Análisis por género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha de género

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Composición equilibrada o paritaria

Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. (disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.)

Corresponsabilidad

Se trata de un concepto que va más allá de la mera “conciliación” que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los

mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio, política o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en situación de desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

División sexual del trabajo

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño de ese trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que es probable que las mujeres asuman la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Estereotipos

Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998) La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”.

Impacto de género

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

Indicadores de género

VARIABLES DE ANÁLISIS QUE DESCRIBEN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Permiso por maternidad

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Permiso por paternidad

Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

Permiso por razones familiares

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Plan de igualdad en la empresa

Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva. En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, así conforme al art.28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los trabajos de igual valor “cuando por la naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Sexismo

Término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Glosario de términos. Roma: IPS, 1997)

Violencia de género

“Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1).

8. ANEXO-protocolo acoso