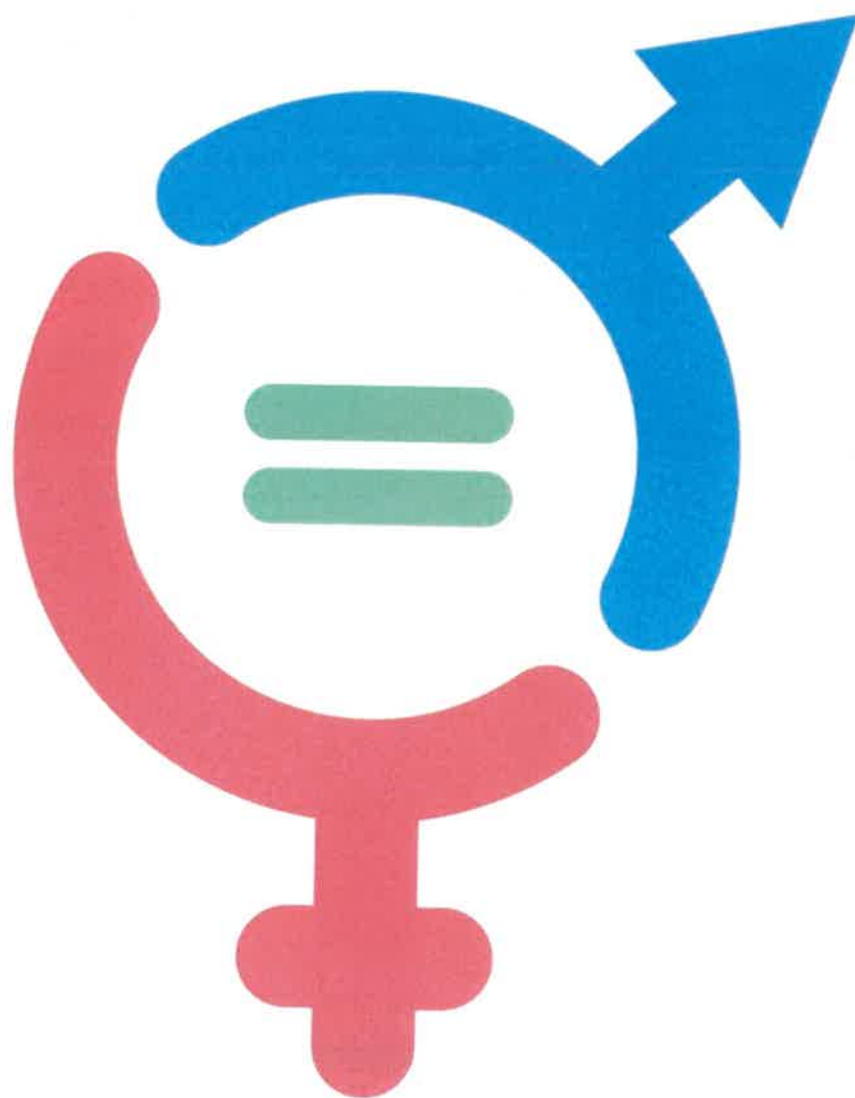


# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2024-2028)



## INDICE

<b>1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO LEGAL Y PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>3</b>
<b>3. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>5</b>
<b>4. COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA .....</b>	<b>6</b>
<b>5. COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD.....</b>	<b>6</b>
<b>6. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>7. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>8</b>
<b>8. RESULTADO DE LA AUDITORIA SALARIAL.....</b>	<b>22</b>
<b>9. PLAN ESTRATÉGICO.....</b>	<b>27</b>
OBJETIVOS GENERALES.....	27
<i>Cualitativos</i> .....	27
<i>Cuantitativos</i> .....	27
ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS A IMPLANTAR .....	28
<b>10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y OTROS PROCEDIMIENTOS .....</b>	<b>35</b>
<b>11. DEFINICIONES Y CONCEPTOS BÁSICOS.....</b>	<b>38</b>
<b>12. ANEXOS .....</b>	<b>39</b>
<b>Compromiso de la Dirección.....</b>	<b>39</b>

## 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Asociación para la atención integral de personas con Síndrome de Down de Cartagena y sus familias, en adelante, Asido Cartagena, es una asociación sin ánimo de lucro cuyos socios principales son las familias de las personas con discapacidad que pertenecen a la asociación.

Asido Cartagena fue fundada hace 30 años, en 1993, cuenta con su certificado de calidad ISO 9001 y su objetivo principal es;

**Mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down y la de sus familias**

- Datos básicos de la entidad:

RAZÓN SOCIAL	ASOCIACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE PERSONAS CON SINDROME DE DOWN DE CARTAGENA Y SUS FAMILIAS
CIF	G30692933
CNAE	8812
ACTIVIDAD	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
CONVENIO	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad
CENTRO DE TRABAJO	Av. Génova, 7, 30319 Cartagena, Murcia
PLANTILLA	60 personas (52M y 8H)
RLT	SI (CCOO y FSIE)

## 2. MARCO LEGAL Y PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general es asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos y departamentos de la empresa, e incorporar la perspectiva de género como parte de la cultura empresarial de Asido Cartagena MS y de sus políticas de gestión.

La **Constitución Española** contempla en su artículo 14 la igualdad, *“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La **Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre**, entre los numerosos aspectos que abarca en materia de igualdad, trata la igualdad de género en el mundo laboral, del empleo privado y público. En su

artículo 45 establece la obligación a todas las organizaciones a respetar la igualdad de trato y de oportunidades. Así nacen los planes de igualdad que inicialmente eran sólo obligatorios para empresas de más de 250 personas en plantilla. Sin embargo, el **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** realiza un cambio importante en el número de personas trabajadoras de las empresas obligadas a la elaboración de un plan de igualdad que pasa a ser de 150 personas en plantilla para el 2020, de 100 para el 2021 y de 50 para el 2022.

El principio de igualdad es un derecho universal adoptado por diferentes directrices en numerosos países del mundo. Aunque a lo largo de la historia ha habido grandes avances en materia de igualdad debemos seguir avanzando en que se haga efectiva y real.

Dentro de estos avances, se están realizando cambios constantes de la normativa como la ocurrida el 13 de octubre de 2020 con la implantación del **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y modifica el Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el **Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Desde Asido Cartagena perseguimos el pleno cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables. Somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración del **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE ASIDO CARTAGENA**.

Los principios generales que rigen en un Plan de Igualdad son los siguientes.

- Transversal. Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal a lo largo de todo el organigrama de la empresa.
- Dinámico y vivo. Trabajando activamente para alcanzar la igualdad y mantenerla, abierto a los cambios necesarios para ello.
- Colectivo. Dirigido a todas las personas de la plantilla, hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación.
- Flexible. Se confecciona a medida de nuestra empresa, en función de sus características y necesidades.
- Temporal. Tiene un periodo de vigencia acotado a 4 años por lo que hay que renovarlo pasado dicho periodo.

### 3. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar y elaborar el II Plan de Igualdad de Asido Cartagena son los siguientes:

**I. Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la actual presidencia de la asociación. También ha sido comunicado a toda la plantilla. Ver Anexo I.

**II. Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad.** Se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la asociación en su parte empresarial y Representantes Legales la plantilla. La comisión ha contado con el apoyo técnico de una consultora, agente de igualdad, durante todo el proceso.

**III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad.** Se ha realizado un diagnóstico de situación a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa referida a las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

**IV. Plan estratégico.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico. Se realiza un plan de acción donde se describen las medidas a implantar en materia de igualdad, el plazo de ejecución, priorización de las mismas e indicadores que permitan determinar su evolución. Así como los recursos tanto humanos como materiales necesarios para cada medida y objetivos.

**V. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad.** El seguimiento y revisión del Plan de Igualdad determinara el grado de avance y ejecución del plan. Al final de la vigencia del Plan de Igualdad se realizará una evaluación que determinará la eficacia del Plan de Igualdad.

**VI. Registro del Plan de Igualdad.** El Plan de Igualdad será registrado por medios electrónicos en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

#### 4. COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA

La puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Asido Cartagena se inicia con la firma de compromiso con la igualdad de oportunidades por parte de D<sup>a</sup>. María Isabel Paredes Oltra, en calidad de Presidenta de la asociación Asido Cartagena, el 19.06.2023, declarando su compromiso al establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo según la normativa vigente en materia de igualdad.

Este compromiso se aplica, también, a la comunicación. De manera interna, informando a todas las personas de la plantilla de las decisiones tomadas en materia de igualdad y los avances de las mismas. De manera externa, proyectando una imagen de la empresa que refleje este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Queda adjuntado en el I. Anexo de este Plan de Igualdad, el documento oficial de la garantía de compromiso firmado y sellado por parte de la presidenta de la Asido Cartagena.

#### 5. COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora de Igualdad es un órgano consultivo y paritario encargado de adoptar e implantar las medidas expuestas en el presente plan de igualdad, una vez realizado el diagnóstico de situación e identificado los objetivos.

Asido Cartagena ha constituido la Comisión Negociadora de Igualdad tal y como estipula en su reglamento de creación y funcionamiento. Dicha Comisión Negociadora de Igualdad debe ser paritaria y representativa de las personas en plantilla y empresa, departamentos y categorías.

Las personas miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad y en adelante las **partes que conciertan** el II Plan de Igualdad de Asido Cartagena son las siguientes:

➤ Representantes de la empresa:

- María José Cifuentes García (responsable de calidad).
- Manoli Otón Nieto (dirección técnica).

➤ Representantes de la plantilla:

- Virginia De Francisco Ortiz (FSIE).
- Nuria Aliaga Guillén (CCOO).

Queda compuesta por 4 miembros, paritariamente 2 personas por parte de la empresa y 2 personas por de las plantilla.

Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha participado en la elaboración del diagnóstico y el establecimiento de las acciones a tratar durante la elaboración y presentación del Plan de Igualdad, así como lo hará durante su vigencia en los siguientes 4 años.

Se firma el acta de constitución por los miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad de Asido Cartagena que será adjuntada en el momento del Registro del documento en REGCON para su consulta pública.

#### **FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD**

1. Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración de los documentos (diagnóstico, análisis, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
2. Diagnóstico: facilitar, junto con la dirección, la persona responsable de la realización del plan y la representación legal, cualquiera de los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, a desarrollar las áreas de intervención estipuladas en la ley.
3. Una vez diseñado el plan de igualdad, la comisión será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
4. La comisión negociadora de igualdad será la encargada de realizar todas las labores de sensibilización en cuanto al plan de igualdad a la plantilla.
5. La comisión negociadora de igualdad participará en campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad.
6. Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la comisión de igualdad será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el territorio de la **Comunidad Autónoma de la Región de Murcia** donde se encuentra la sede y único centro de trabajo de Asido Cartagena.

### Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la **totalidad de la plantilla**, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

### Ámbito temporal:

El **II Plan de Igualdad de Asido Cartagena**, como conjunto de las acciones cuyo objetivo es alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma del compromiso por parte de la dirección.

Válido de enero de 2024 hasta enero de 2028.

Durante este periodo de vigencia trabajaremos en pro de la implantación y consecución de las medidas recogidas en el plan de igualdad por parte de la Comisión Negociadora de Igualdad y de toda la plantilla de Asido Cartagena en su conjunto.

## 7. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

El objetivo del diagnóstico es obtener la información cuantitativa y cualitativa sobre el personal que compone la plantilla de Asido Cartagena, sus datos, gestión y condiciones, lo cual permite detectar las principales diferencias, si estas existieran, respecto a la igualdad de oportunidades con el fin de definir los objetivos del **II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Asido Cartagena**.

La realización del diagnóstico en relación a la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Asido Cartagena, ha combinado varios tipos de fuentes metodológicas:

- Por una parte, se ha recogido información cualitativa a través de intercambio de información con la empresa. Además, se han mantenido reuniones con la Comisión Negociadora de Igualdad y se han estudiado materiales para conocer la situación de partida de la empresa en materia de igualdad.
- Por otra parte, se ha recogido información cuantitativa recopilada a través de datos estadísticos de plantilla desagregados por sexo (antigüedad, tipos de contrato, jornadas, salarios, categorías profesionales, etc.).

Esta combinación de herramientas metodológicas de **carácter cuantitativo y cualitativo** nos permite abarcar distintas visiones de la realidad. Es preciso tener en cuenta que el análisis e intercambio de información se ha realizado con datos proporcionados a fecha, último trimestre 2023. Los datos han sido obtenidos del año primer semestre de 2023.

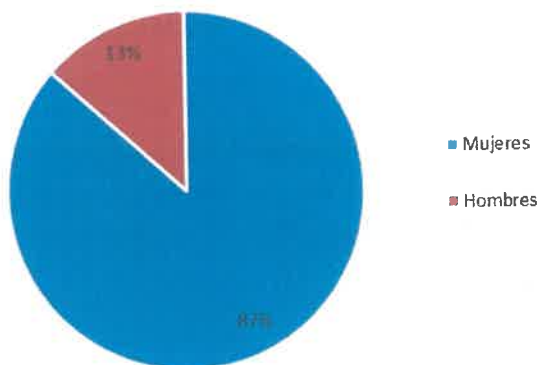
Se ha realizado el análisis de las diferentes áreas de intervención que estipula la legislación en materia de igualdad, concretamente en el Real Decreto 901/2020, artículo 7. Diagnóstico de situación, exponiendo toda la información a continuación.

*\*Todos los gráficos de las siguientes páginas son de elaboración propia a partir de la información proporcionada.\**

## CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA

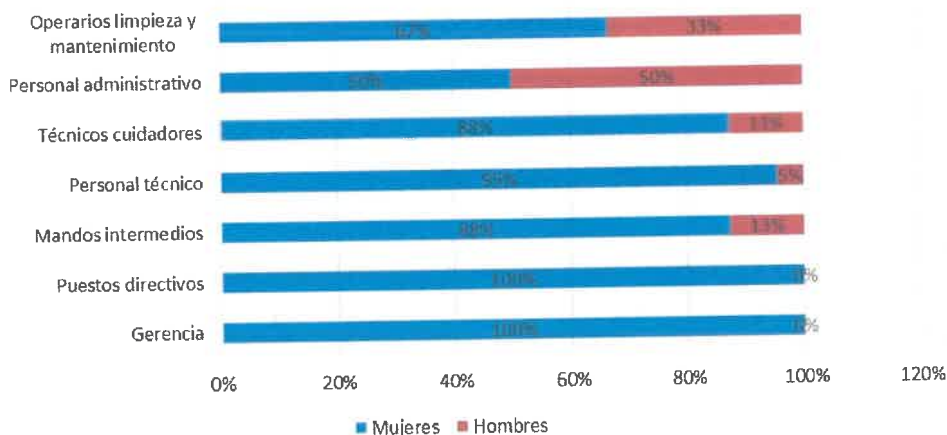
En primer lugar, desagregamos la plantilla por género. Observamos que Asido Cartagena tiene una plantilla compuesta por un 87% de mujeres (52 mujeres) y un 13% de hombres (8 hombres). Tal y como hemos mostrado en el punto 1. Presentación de la empresa, en la tabla datos básicos de la entidad Asido Cartagena.

### Distribución por sexo de la plantilla



En segundo lugar, dividimos la plantilla en tres niveles de gestión empresarial: **estratégico** (gerencia y dirección), **táctico** (mandos intermedios) y **operativo** (administración, auxiliares, personal técnico y operario).

### Puestos distribución por sexo



Dentro de estos niveles y concretamente dentro del nivel operativo diferenciamos entre personal administrativo, técnicos cuidadores, personas técnico y personal de limpieza y mantenimiento.

En todos los niveles el porcentaje de mujeres es superior que el de hombres. Podemos hablar de una entidad feminizada.

El puesto de gerencia y dirección lo ocupan personas del sexo femenino, en este nivel estratégico no hay hombres.

Estos porcentajes se pueden ver en términos absolutos en la siguiente tabla;

	Hoy		Hace 4 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>				
Gerencia	1		1	
Puestos directivos	1		1	
<b>Subtotal nivel estratégico</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL TÁCTICO</b>				
Mandos intermedios	7	1	4	1
<b>Subtotal nivel táctico</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>NIVEL OPERATIVO</b>				
Personal técnico	21	1	21	2
Técnicos cuidadores	18	3	15	2
Personal administrativo	2	2	2	
Operarios limpieza y mantenimiento	2	1	2	
<b>Subtotal nivel operativo</b>	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>5</b>

El crecimiento de la plantilla en los últimos 4 años ha sido de un 17.65%. Hay una diferencia de 9 personas que corresponden a mandos intermedios y técnicos cuidadores mujeres, personal de mantenimiento y administrativo hombres. El crecimiento en el número de mujeres triplica al de los hombres.

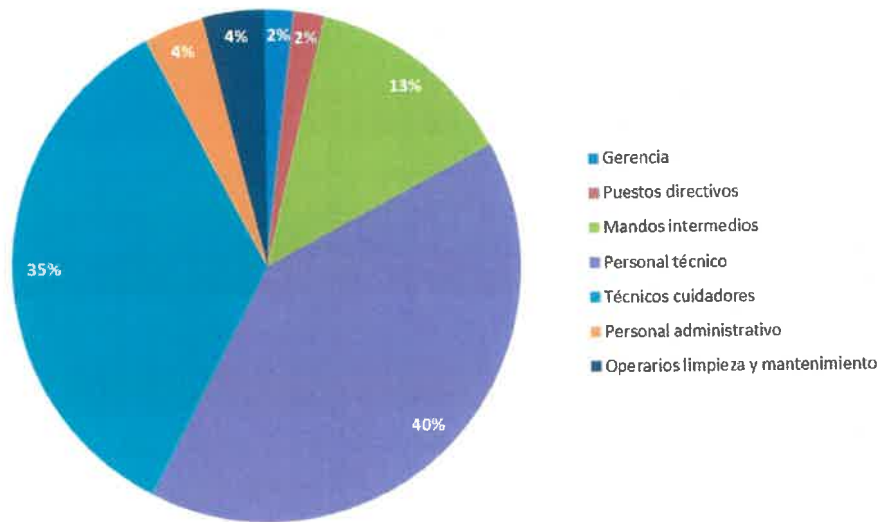
Tras este análisis inicial comenzamos a analizar a la plantilla en los diferentes tipos de distribución;

a. DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR PUESTOS

Todos los puestos analizados de Asido Cartagena tienen representación de ambos sexos excepto los puestos de nivel estratégico (gerencia y dirección)

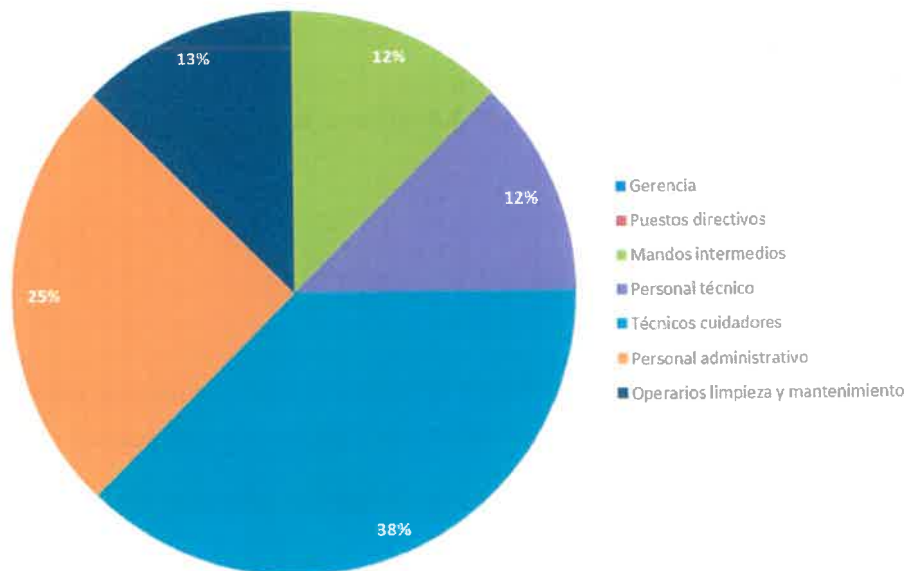
La siguiente distribución muestra el porcentaje de personas por puesto de cada sexo.

### DISTRIBUCIÓN DE MUJERES POR PUESTO



Las mujeres están más representadas en puestos de personal técnico y técnico cuidadores que es donde se concentra el grosor de la plantilla con un 40% y 35%, respectivamente, sobre las mismas. Seguido de los mandos intermedios donde hay 7 mujeres.

### DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES POR PUESTO



Los hombres de la plantilla están más representados en puestos de técnico cuidadores (3H) y personal administrativo (2H). En mandos intermedios, mantenimiento y personal técnico únicamente hay un hombre por puesto.

b. DISTRUBICION DE LA PLANTILLA POR ÁREAS O SERVICIOS

Para poder conocer mejor la distribución de la plantilla de Asido Cartagena debemos conocer como se distribuye el personal por áreas o servicios.

Como departamentos de estructura tenemos gerencia y dirección, administración y limpieza y mantenimiento.

Por otro lado, como servicios que la asociación presta a sus usuarios tenemos servicio de integración laboral y empleo, centro ocupaciones y de día, servicio de apoyo a las familias y servicio de atención temprana.

La plantilla de forma organizacional se distribuye conforme a la siguiente tabla:

DEPARTAMENTOS / ÁREAS	Hoy		Hace 4 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Gerencia y Direccion Técnica	2		2	
Administración	3	2	2	
Limpieza y mantenimiento	2	1	2	
Servicio de integracion laboral y empleo	7		4	
Centro ocupacional y de día	24	5	26	5
Servicio de apoyo familias	4		3	
Centro San Leandro	10		7	

\*El servicio de ocio y vivienda se encuentra incluido en el área de centro ocupacional y de día.

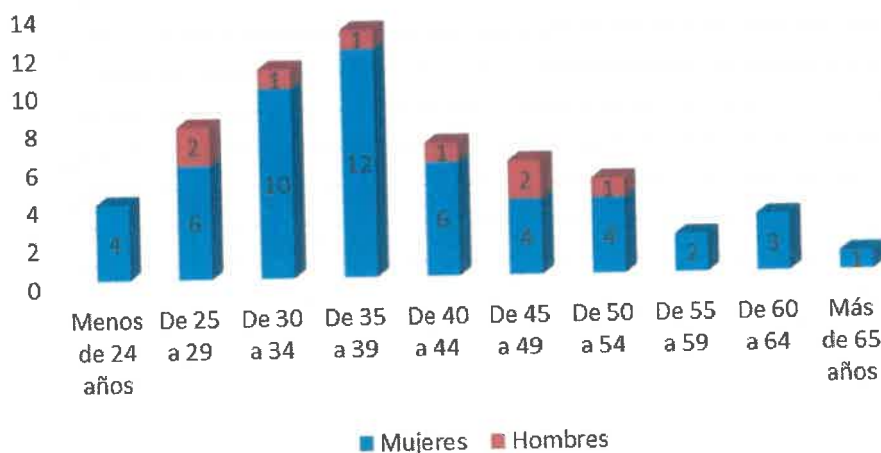
Se ha mantenido el número de hombres desde hace 4 años en el centro ocupacional de día, introduciéndose en la actualidad en el departamento de administración y mantenimiento como habíamos mencionado anteriormente.

Las mujeres han aumentado en el servicio de atención temprana y servicio de integración laboral y empleo como datos más significativos.

Finalmente, respecto al acceso a puestos de nivel estratégico y táctico, la tasa relativa de éxito comparando con el total de la plantilla es de 1.38 y la evolución de esta tasa en los últimos 4 años es de 0.73.

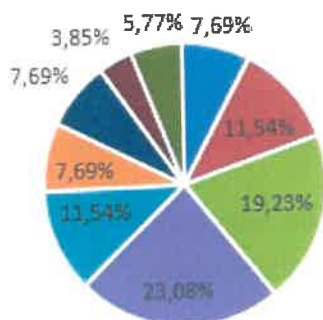
c. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

Distribución de la plantilla por edad

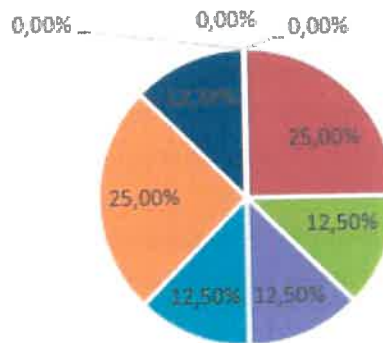


Observamos que no hay hombre en la plantilla de Asido Cartagena con edad inferior a 24 años ni superior a 55 años. Al contrario, las mujeres si están representadas en todas las franjas de edad analizadas.

Mujeres



Hombres



- Menos de 24
- De 25 a 29
- De 30 a 34
- De 35 a 39
- De 40 a 44
- De 45 a 49
- De 50 a 54
- De 55 a 59
- De 60 a 64

Las mujeres tienen el mayor porcentaje de personas en la franja de edad de entre 35 a 39 años, seguido de mujeres entre 30 y 34 años.

Los hombres tienen el mayor porcentaje de personas en la franja de edad de entre 45 a 49 años, seguido de la franja de edad de 25 a 29 años.

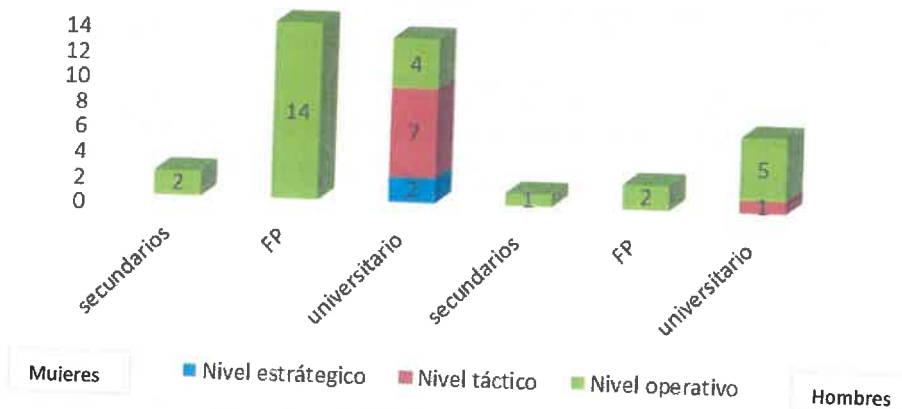
Estos porcentajes se pueden ver en términos absolutos en la siguiente tabla;

	Mujeres	Hombres
Menos de 24		
De 25 a 29	4	
De 30 a 34	6	2
De 35 a 39	10	1
De 40 a 44	12	1
De 45 a 49	6	1
De 50 a 54	4	2
De 55 a 59	4	1
De 60 a 64	2	
Más de 65	3	
	1	

En términos generales se observa una plantilla con tendencia joven. Mas del 50% de la plantilla tiene una edad de menos de 45 años.

#### d. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ESTUDIOS

Distribución de la plantilla por estudios/nivel

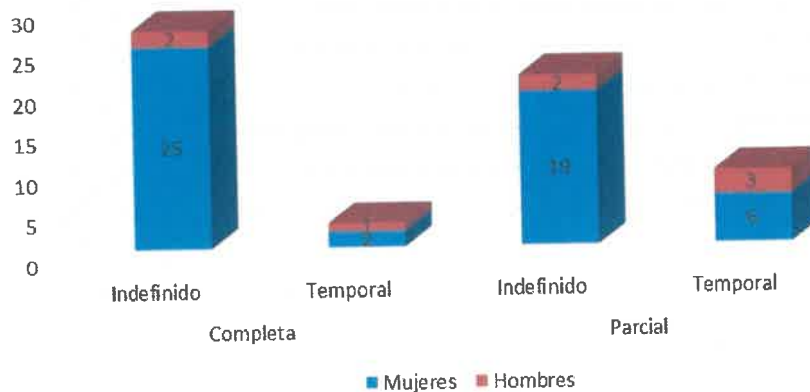


Respecto al total de la plantilla;

- No hay personas con nivel de estudio primarios o sin nivel de estudios.
- Un 63.33% de la plantilla tiene estudios universitarios en Asido Cartagena.
- Un 63.46% de las mujeres tienen estudios universitarios, entre ellas dirección, gerencia y mandos intermedios.
- Un 62.50% de los hombres tienen estudios universitarios.
- Todas las personas con estudios de FP pertenecen al nivel operativo, técnicos bien sea técnicos cuidadores o personal técnico.
- Las personas con nivel de estudios secundarios son el personal de limpieza y mantenimiento.

e. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO/JORNADA

Distribución de la plantilla por tipo de contrato/jornada



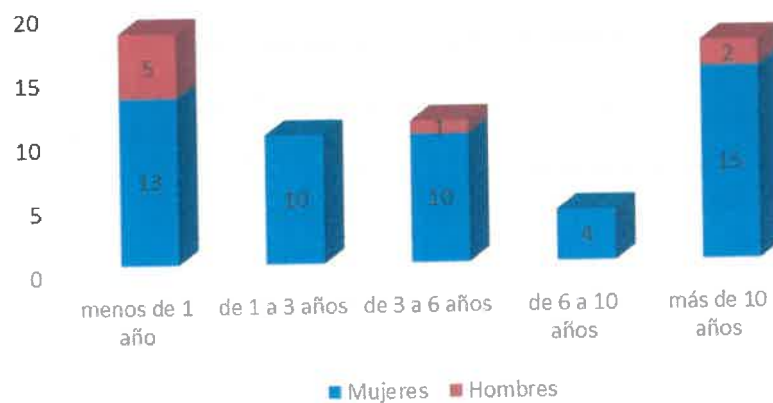
El 80% (48 personas) de las personas en plantilla tiene un contrato indefinido de las cuales un 54.16% (27 personas) de ellas tienen jornada completa.

En Asido Cartagena, debido en el área en el que te encuentras prestando servicio pueden tener una contratación en jornada parcial. El 50% de la plantilla tiene este tipo de relación contractual. La tendencia es la misma que hace 4 años.

Dentro del 20% de la plantilla con contratación temporal, el 15.38% son mujeres y el 37.50% son hombres, respecto a personas de su mismo sexo.

f. DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Distribución por antigüedad de la plantilla



La antigüedad en la plantilla de Asido Cartagena difiere entre mujeres y hombres.

El 62.5% de los hombres tienen una antigüedad de menos de 1 año debido al aumento significativo de este sexo en la plantilla.

Por otro lado, las mujeres, tienen variadas antigüedades. El 28.85% de las mujeres llevan trabajando en Asido Cartagena mas de 10 años. El 38.46% de las mujeres trabaja en Asido Cartagena entre 1 años y 6 años. Y finalmente, el 25 % de las mujeres trabajan en Asido Cartagena menos de 1 año.



**Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

- 
- ❖ Los horarios de trabajo de la plantilla (jornada laboral completa de 38.5h) varían según puesto y servicio.

Todas las personas de la plantilla de Asido Cartagena tienen su calendario anual individualizado donde se cuadrar las horas totales de trabajo y se puede ir actualizando según horas ejecutadas.

Se ajusta el horario de cada día intentando cuadrar necesidades del servicio con necesidad del personal teniendo en cuenta la flexibilidad.



**HORARIOS ESTANDARIZADOS:**

- Centro de Asido Cartagena, oficina y centro de día

De 7:30h a 17:00h con descanso y parada para comer.

- Servicio de atención temprana y apoyo psicopedagógico

Dicho servicio tiene un horario de atención del 8 a 20h. El personal a jornada completa tiene un horario de 8:00 a 18:00h con descanso y parada para comer y el personal a jornada parcial de 8:00 a 13:30h y de 15:00 a 19:00h, aproximadamente, según demanda del servicio.

- 
- Servicio de integración laboral y empleo

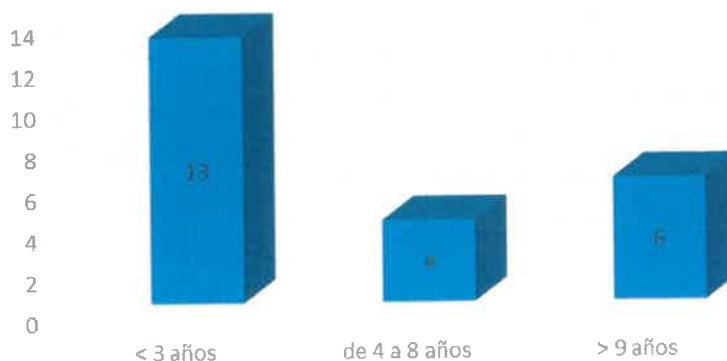
Según horario de la empresa donde preste el servicio el usuario contratado puesto que se trabaja el empleo con apoyo e intervención directa.

- Servicio de ocio  
Sábados y domingos 6 horas (contratación de jornada parcial).
- Servicio de vivienda tutelada

Turnos de 16 horas aproximadamente desde las 17:30h hasta las 9:00h, días alternos.

- ❖ La pausa para comer es de 1 y media hora, flexible en el caso de querer acortarla.
- ❖ Todas las personas de la plantilla de Asido Cartagena tienen vacaciones el mes de agosto completo, a excepción del servicio de empleo que se distribuye entre los meses de julio, agosto y septiembre para que el servicio quede cubierto, completando el total de 25 días laborales de vacaciones por convenio con días a libre elección por los trabajadores y las trabajadoras. Las horas extraordinarias también pueden consumirse como días libres.
- ❖ Teletrabajo: En Asido Cartagena esta regulado el trabajo a distancia en el mes de julio distribuyendo los días de teletrabajo según jornada y departamento.
- ❖ El 40% de la plantilla de Asido Cartagena son personas con hijos/as a cargo. De las cuales son 38.33% mujeres y 1.67% hombres. Respecto al personal del mismo sexo, el 44.23% de mujeres y 12.5% hombres tienen personas menores a cargo. Una de estas mujeres es familia monoparental.
- ❖ Las edades de los menores a cargo de la plantilla son las siguientes:

Edades de menores a cargo de la plantilla



- ❖ Durante el periodo de estudio, Asido Cartagena ha tenido dos maternidades, un permiso de lactancia y 6 excedencias por cuidado de un menor. No ha habido ninguna paternidad ni reducción de jornada.

#### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- ❖ La empresa tiene su protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo donde recopila toda la información referente a estos tipos de acoso, declaración de principios, procedimientos de actuación frente al acoso, canal de denuncias y medidas frente a posibles situaciones siempre con la máxima confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.
- ❖ La empresa no ha tramitado ningún expediente formal sobre casos de acoso sexual o por razón de sexo en los últimos cuatro años (no ha activado el protocolo de prevención del acoso).

#### Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

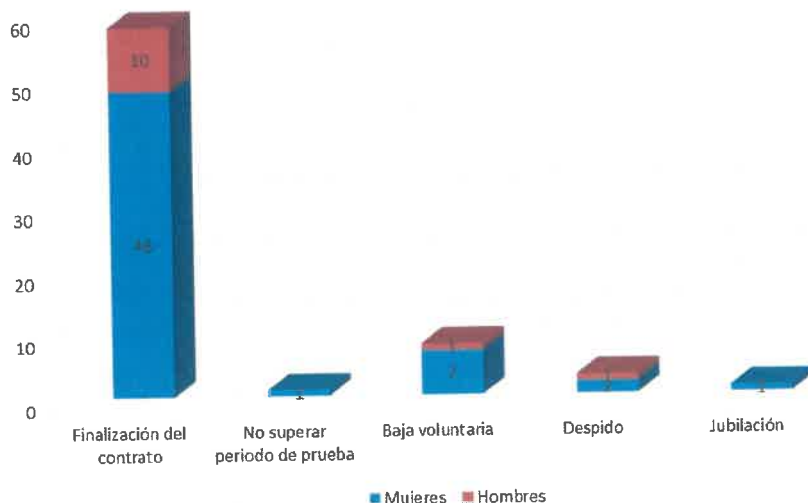
- ❖ Altas y/o contrataciones de personal:

La empresa, la cual fue fundada en 1993, ha ido creciendo desde su fecha de constitución realizando incorporaciones y aumentando de personal en términos generales.

- ❖ Ceses y/o bajas de personal:

Del mismo modo ha tenido los siguientes ceses/bajas de personal en los últimos dos años.

### Ceses/bajas de personal



La causa mayoritaria por la que se causa cese en Asido Cartagena es la finalización de contrato tanto en hombres como en mujeres a causa de cubrir personal de baja.

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- ❖ La selección de personal se realiza por parte del personal directivo, gerencia y dirección técnica. Para puestos de alta relevancia puede contratarse una empresa de selección externa y participar en el proceso la junta directiva.

También pueden participar los/as coordinadores/as del área a cubrir el puesto.

Estas personas encargadas de la selección tienen formación en materia de igualdad de oportunidades.

- ❖ La selección se realiza en distintas etapas.

En primer lugar, se definen las características del puesto y funciones y a raíz de ellos los criterios que debe cumplir la persona para su contratación. Son predefinidos por la dirección y el personal de cada departamento del puesto en cuestión.

En segundo lugar, se realiza un comunicado de forma interna por si alguna persona de la plantilla o persona conocida de la misma esta interesado.

Siempre tendrán prioridad las personas en prácticas, que hayan trabajado con anterioridad y las personas voluntarias de Asido Cartagena.

En el caso de ser insuficiente, se realiza la solicitud de Curriculumms a diferentes organizaciones tales como Sef, ADLE, COIE, etc.

En tercer lugar, se realiza una entrevista personal y se valora a la persona conforme a los requisitos estipulados con anterioridad.

Finalmente se contrata a la persona idónea para ocupar la vacante es cuestión.

- ❖ Tanto hombres como mujeres no necesitan un tratamiento especial para adaptarse a las condiciones ofrecidas.
- ❖ De forma general llegan más C.V. de mujeres que de hombres, es un sector feminizado.

#### FORMACIÓN

- ❖ Se ha realizado formación específica en materia de igualdad de oportunidades a la totalidad de la plantilla en 2019 con el anterior plan de igualdad.
- ❖ Se realizan acciones formativas específicas en competencias clave a la plantilla según necesidades detectadas. Se pasa un cuestionario a principio de año donde el personal de Asido Cartagena especifica que tipo de formación quiere recibir. Posterior a ello, desde coordinación y dirección sopesan las necesidades y se crea el plan de acción de ese nuevo año.
- ❖ En el plan de formación está incluido la formación en competencias claves y la formación específica del puesto de trabajo tales como primeros auxilios, informática, contención, etc.
- ❖ Cada persona en plantilla realiza aproximadamente 25h/año (esto puede variar anualmente), 75 horas cada 3 años según convenio. Toda la formación se realiza dentro de la jornada laboral.

#### PROMOCIÓN

- ❖ Respecto a la promoción, los criterios de promoción pueden dividirse según se promocióne a nivel táctico u operativo. Un criterio común es el compromiso con la entidad.

Las promociones a nivel táctico se han realizado por necesidad de crecimiento de la plantilla. Los criterios han sido la antigüedad, carga de trabajo existente y la valía.

Las promociones de nivel operativo se ofrecen internamente a la plantilla y se realizan en función a la titulación y realizando una selección.

- ❖ Se han realizado las siguientes promociones (todas son mujeres);

AÑO	PUESTO INICIAL	PUESTO PROMOCIÓN
2023	Técnica del SAF	Responsable del SAF
2023	Auxiliar de administración	Responsable de administración
2023	Técnica de calidad	Responsable de Calidad
2023	Cuidadoras del área directa	Servicio de integración laboral y empleo
2023	Cuidadoras del área directa	Servicio de integración laboral y empleo
2023	Cuidadoras del área directa	Técnica del SAF

#### COMUNICACIÓN

- ❖ Los canales de comunicación interna utilizados en Asido Cartagena son Lotus, Microsoft 365 (teams), tablón de anuncios físico y grupos de WhatsApp.
- ❖ Los canales de comunicación externa utilizados en Asido Cartagena son las redes sociales y la página web.

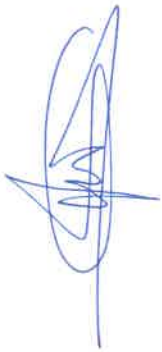
Para finalizar con proceso de análisis de Asido Cartagena tenemos que analizar las áreas de intervención; Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas. Dichas áreas serán analizadas en el siguiente apartado.

## 8. RESULTADO DE LA AUDITORIA SALARIAL

*La brecha salarial de género es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresadas como puntos porcentuales del salario masculino.*

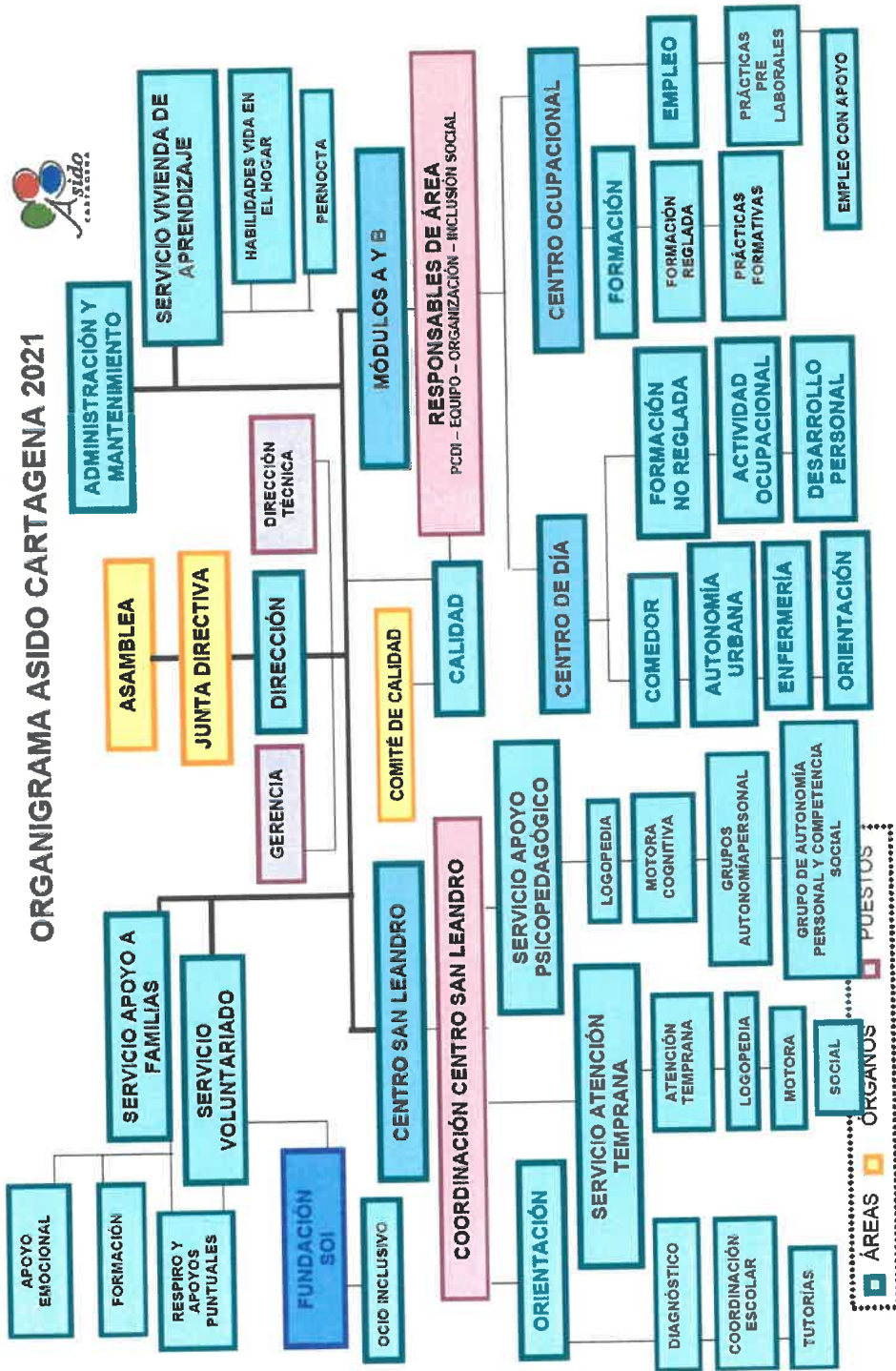
*Existe una variedad de teorías sobre cómo y por qué existe discriminación salarial en el mercado laboral, tiene múltiples causas. Entre ellas destacan: la segregación vertical, horizontal, diferencias por jornadas parciales o reducciones de jornada, entre otras.*

Analizando las distribuciones salariales de Asido Cartagena podemos observar que la empresa dispone de una política salarial basada en criterios establecidos en el Convenio Colectivo de Centro y Servicio de Atención a Personas con Discapacidad, código legislativo de aplicación a toda la plantilla de la empresa.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Virginia'.A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops.A handwritten signature in blue ink, featuring a large loop and a horizontal line extending to the right.A handwritten signature in blue ink, consisting of a few simple strokes.



La distribución de la plantilla se realiza según el organigrama de la empresa expuesto en la siguiente imagen.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría salarial tiene por objetivo verificar el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal. Asimismo, deberá identificar desviaciones si las hubiera asegurando la transparencia y el cumplimiento del principio de igualdad.

La auditoría salarial tiene la misma vigencia que el diagnóstico de situación y, por ende, que el propio plan de igualdad presente.

### CRITERIOS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL DE ASIDO CARTAGENA MS:

- **Salario fijo:** salario base.
- **Complementos salariales:**
  - Antigüedad.
  - Plus Autonómico.
  - Desarrollo profesional.
  - Plus convenio.
  - Responsabilidad.

*\*La empresa cobra a 14 pagas, no obstante, por elección del trabajador pueden ser prorrateadas.*

Para finalizar el proceso de auditoría, Asido Cartagena tiene vigente su registro retributivo del año 2022 exportado del programa de nóminas con la herramienta que proporciona el Ministerio de Igualdad junto con el Instituto de la Mujer.

#### Importes efectivos promedios.

	Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>		<b>-17%</b>	<b>-33%</b>	<b>-20%</b>	<b>20%</b>	<b>-16%</b>
Hombre	10	4.463	990	<b>5.454</b>	632	<b>6.086</b>
Mujer	54	5.232	1.316	<b>6.548</b>	507	<b>7.056</b>

Importes efectivos medianas.

	Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO O Ef	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>		<b>7%</b>	<b>-64%</b>	<b>-2%</b>	<b>-584%</b>	<b>-12%</b>
Hombre	10	2.703	121	2.860	12	2.951
Mujer	54	2.515	198	2.904	82	3.293

Importes equiparados promedios.

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>		<b>-26%</b>	<b>-66%</b>	<b>-30%</b>	<b>-159%</b>	<b>-32%</b>
Hombre	10	15.150	1.862	17.013	299	17.312
Mujer	54	19.025	3.098	22.123	776	22.899

Importes equiparados medianas.

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>		<b>-9%</b>	<b>-286%</b>	<b>-16%</b>	<b>-721%</b>	<b>-17%</b>
Hombre	10	14.202	502	15.084	42	15.386
Mujer	54	15.414	1.939	17.534	347	18.014

Tras el analisis del registro retributivo de Asido Cartagena podemos concluir;

- No existen diferencia en el total de la retribuciones de los importes equiparados de las medianas.
- Existe una desviacion en los importes equiparados promedios superior al 25% debido a que la dirección esta compuesta en casi su totalidad por mujeres.

Asido Cartagena se compromete a realizar una valoración de puestos de trabajo, utilizando la herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer, a fin de tener más información sobre los puestos y su idoneidad en su clasificación profesional durante la vigencia del plan de igualdad

Finalizado el proceso de auditoría y a excepción de los especificado con anterioridad, podemos confirmar que no existen diferencias significativas en los valores medios y medianas de las retribuciones del personal de distintito sexo y se cumple con la aplicación

efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución según el Real Decreto 902/2020

Las medidas de mejora continúan identificadas tras el proceso de auditoría salarial podemos encontrarlas en el siguiente punto del presente documento.

La Comisión Negociadora de Igualdad, serán los encargados de la implantación, seguimiento y evaluación del sistema retributivo, así como de las medidas y velará por el cumplimiento y los recursos para llevarlas a cabo para una mejora continua.

## 9. PLAN ESTRATÉGICO

### OBJETIVOS GENERALES

#### *Cualitativos*

- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la organización.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje y la comunicación verbal y visual.
- Colaborar en la prevención de la violencia de género.

#### *Cuantitativos*

- Elaborar el III Plan para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la organización.
- Publicar el 100% de las ofertas de empleo con el compromiso de igualdad.
- Formar al 100% de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer las medidas de conciliación existentes de la empresa al 100% de la plantilla.
- Disminuir la brecha salarial que pudiera existir por más allá del 25%.
- Garantizar un entorno laboral 100% libre de discriminación, acoso y violencia.

## ÁREAS DE INTERVENCION Y MEDIDAS A IMPLANTAR

### ❖ Área de selección, contratación y clasificación profesional

#### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Realizar procesos de selección objetivos y no sexistas, relacionados únicamente con las capacidades del puesto a cubrir para garantizar la igualdad en la contratación, siendo concededores de los puestos de trabajo existentes en la entidad.

Objetivo cuantitativo: 100% de los procesos de selección y 100% de los puestos de trabajo.

MEDIDA 1	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Comisión negociadora de igualdad
CRONOGRAMA	Junio 2024
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Guía de lenguaje incluyente del ministerio
<b>MEDIDA</b>	
Facilitar y conocer entre el personal encargado de la selección en la empresa la guía de lenguaje incluyente que proporcionado el Ministerio de Igualdad y hacer uso de dicho lenguaje en las selecciones de personal.	
<b>INDICADORES</b>	
Guía descargada y comunicada (si/no)	
Nº de selecciones usando la guía	

MEDIDA 2	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dirección
CRONOGRAMA	Durante la vigencia del plan
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Curriculums recibidos
<b>MEDIDA</b>	
Introducir en la selección el principio que ante iguales condiciones de idoneidad habrá que tener en cuenta a la persona del sexo menos representado para cubrir el puesto de trabajo de la vacante en cuestión.	
<b>INDICADORES</b>	
Nº de puestos vacantes al año	
Nº de personas contratadas al año por puesto desagregado por sexo.	

MEDIDA 3	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Comisión negociadora de igualdad
CRONOGRAMA	Enero 2025
RECURSOS HUMANOS Y MATERIAL	Excel ministerio y DPT
MEDIDA	
Realizar una valoración de puestos de trabajo de la entidad acorde al organigrama analizadas que no incurra en sesgos de género utilizando la herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer.	
INDICADORES	
VPT realizada (si/no)	
Nº de puestos valorados desagregado por sexo.	

❖ Área de formación

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla y especialmente al personal encargado de la selección y contratación para concienciar sobre la importancia de la misma.

Objetivo cuantitativo: 100% de la plantilla formada en materia de igualdad.

MEDIDA 4	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Comisión negociadora de igualdad
CRONOGRAMA	Plan de formación 2024
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Presentación, cuestionarios de valoración
MEDIDA	
Actualizar la formación en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla de la empresa realizándola dentro de la jornada laboral	
INDICADORES	
Formación realizada (si/no)	
Nº de personas asistentes a la formación desagregado por sexo.	
Cuestionarios de valoración	

❖ Área de promoción

**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Realizar procesos de promoción transparentes y objetivos eliminando barreras al acceso a la promoción por motivos familiares garantizando que la información de las vacantes llegue a todo el personal.

Objetivo cuantitativo: difusión del 100% de las ofertas al 100% de la plantilla.

MEDIDA 5	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Comisión negociadora de igualdad
CRONOGRAMA	Septiembre 2024
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Registro de personas trabajadoras de la empresa
<b>MEDIDA</b>	
Establecer que tendrán prioridad las personas de la plantilla actual que quieran, trasladarse de puesto, ampliar jornada, cambiar de puesto; frente a la contratación externa.	
<b>INDICADORES</b>	
Nº de personas desagregada por sexo con traslado/cambio de puesto o ampliación de jornada.	

MEDIDA 6	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Comisión negociadora de igualdad
CRONOGRAMA	Septiembre de 2024
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Modelo de solicitud estándar
<b>MEDIDA</b>	
Procedimentar un sistema objetivo de promoción creando una solicitud estándar que poder cumplimentar para su presentación tras la comunicación de la vacante o puesto a cubrir de forma interna.	
<b>INDICADORES</b>	
Nº de personas que rellenan la solicitud indicando sexo	
Nº de personas seleccionadas finalmente en dicho puesto	

❖ Área de condiciones de trabajo y retribuciones

**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Vigilar la política retributiva para garantizar el principio de igualdad retributiva y combatir la brecha salarial.

Objetivo cuantitativo: 100% de transparencia con la asesoría laboral.

MEDIDA 7	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Comisión negociadora de igualdad
CRONOGRAMA	Tras realizar la VPT
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Nóminas y asesoría
MEDIDA	
Añadir al registro retributivo las agrupaciones obtenidas tras realizar la valoración de puestos de trabajo para poder comprobar la no discriminación de remuneración en trabajos de igual valor.	
INDICADORES	
Registro Retributivo actualizado al año natural anterior (si/no)	
Agrupaciones añadidas (si/no)	

❖ Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Asegurar que la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y promoviendo una cultura de respeto e intolerancia al abuso y la discriminación

Objetivo cuantitativo: dar a conocer el protocolo, canal de denuncias y personas responsables al 100% de la plantilla.

MEDIDA 8	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dirección
CRONOGRAMA	Febrero 2024
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Comunicado protocolo y canales habituales de comunicación

<b>MEDIDA</b>
Comunicar el protocolo de prevención del acoso a toda la plantilla para que sean conocedores del canal de denuncias estipulado y las personas encargadas de tramitar dichas denuncias si las hubiera.
<b>INDICADORES</b>
Comunicación realizada (si/no) Nº de canales por el se ha comunicado el protocolo

<b>MEDIDA 9</b>	
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Comisión negociadora de igualdad
<b>CRONOGRAMA</b>	Plan formacion 2024
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Protocolo de prevención del acoso de la entidad
<b>MEDIDA</b>	
Sensibilizar a la plantilla sobre el protocolo de prevención del acoso de la entidad, diferenciación entre los tipos de acoso y conductas tipificadas como acoso y sanciones.	
<b>INDICADORES</b>	
Formación realizada (si/no) Nº de personas asistentes a la formación desagregado por sexo. Cuestionarios de valoración	

❖ Área de prevención y concienciación sobre la violencia de género

**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Concienciar sobre la prevención de la violencia de género y la importancia de la no violencia.

Objetivo cuantitativo: realizar 2/3 campañas contra la violencia de genero al año.

<b>MEDIDA 10</b>	
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Comisión negociadora de igualdad
<b>CRONOGRAMA</b>	Próxima convocatoria
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Sede electrónica y protocolo de adhesión
<b>MEDIDA</b>	

Adherirse a la iniciativa de empresas por una sociedad libre de violencia de genero de la Región de Murcia por el protocolo más indicado para la entidad, sensibilización o sensibilización y contratación.

**INDICADORES**

Adhesión a la iniciativa (si/no)

MEDIDA 11	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Comisión negociadora de igualdad
CRONOGRAMA	Próxima convocatoria
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Redes sociales, campañas creadas
MEDIDA	
Realizar medidas de sensibilización para la prevención y en contra de la violencia de genero con diferentes campañas en web o redes sociales y apoyo a las víctimas.	
<b>INDICADORES</b>	
Nº de campañas realizadas al año en materia de sensibilización contra la violencia de género	

❖ Área de comunicación, lenguaje e imagen inclusiva

**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Difundir la cultura empresarial comprometida con la igualdad, proporcionar accesibilidad a la información a toda la plantilla y garantizar una comunicación fluida.

Objetivo cuantitativo: difusión al 100% de la plantilla.

MEDIDA 12	
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dirección
CRONOGRAMA	Enero 2023
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Tablón de anuncios y/o otros canales de comunicación
MEDIDA	

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (opcional)

**INDICADORES**

Difusión realizada (si/no)  
Nº de vías por las que se ha difundido

MEDIDA 13	
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Comisión negociadora de igualdad
<b>CRONOGRAMA</b>	Marzo 2024
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Dosier de bienvenida al empleado/a
<b>MEDIDA</b>	
Anadir en el dossier de bienvenida que se le entrega a la nueva persona de la plantilla información sobre el plan de igualdad y protocolo de prevención del acoso.	
<b>INDICADORES</b>	
Información añadida (si/no)	

- ❖ Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Mejorar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras de la empresa haciendo la información de la empresa accesible a todos y mejorar la conciliación y la corresponsabilidad estableciendo medidas de fomento de la misma.

Objetivo cuantitativo: 100% de la plantilla.


MEDIDA 14	
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Comisión negociadora de igualdad
<b>CRONOGRAMA</b>	Junio 2024
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Convenio colectivo.
<b>MEDIDA</b>	

Mantener informada a la plantilla de las novedades legislativas en materia de conciliación y corresponsabilidad dando difusión a las medidas de conciliación estipuladas en el convenio colectivo y medidas extras fuera de la ley si las hubiera (plan de conciliación).

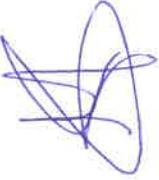
**INDICADORES**

Difusión realizada (si/no)

## 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y OTROS PROCEDIMIENTOS




El seguimiento y evaluación del **II Plan de Igualdad de Asido Cartagena** deberá quedar recogido documentalmente en un informe que debe ser llevado a cabo por la Comisión Negociadora de Igualdad. Todo ello sin perjuicio de que dicha comisión pueda solicitar la subcontratación a un/a agente externo/a especializado/a para prestar asistencia y apoyo a las personas miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad.



Se realizará un seguimiento bianual durante la vigencia del Plan de Igualdad con el fin de garantizar la ejecución y el avance de las acciones a implantar y una evaluación final con el fin de verificar la eficacia del Plan de Igualdad.


### SEGUIMIENTO



Se tendrá que elaborar un informe donde se desarrolle el grado de cumplimiento (ejecución) de cada acción y su continuidad (avance) e identificar nuevas necesidades para fomentar y garantizar la igualdad.

El Plan de Igualdad es un documento vivo y dinámico que puede cambiar en base a las necesidades que la empresa se pueda encontrar en el momento del seguimiento.

### EVALUACIÓN



La evaluación final es la fase de cierre del Plan de Igualdad y permite conocer la eficacia del mismo. Se realizarán tres tipos de evaluaciones: de resultados, de procesos y de impacto.

#### 1) Evaluación de resultados

La evaluación de resultados se realiza en base a los indicadores utilizados, comparando acciones nuevas con acciones antiguas, cuales se han realizado

satisfactoriamente, cuales se debe mejorar o cuales no se han realizado, es decir, medición del grado de desarrollo de los objetivos planteados.

El nivel de ejecución del plan en términos generales será el número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

### 2) Evaluación de procesos

Sobre la evaluación de procesos se exigirá: grado de sistematización de los procesos, grado de información y difusión en la plantilla, grado de adecuación de los recursos humanos, materiales y económicos. Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha. Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones y las soluciones aportadas al respecto.

### 3) Evaluación de impacto

Respecto a la evaluación de impacto la cual recoge la disminución de la segregación vertical y horizontal. Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla. Cambios en la cultura e imagen de la empresa. Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

Las especificaciones realizadas son una alternativa para llevar a cabo el informe sin perjuicio de que pudieran establecerse otras.

Es recomendable realizar una recogida de datos en fichas individualizadas de las acciones a valorar. El informe resumirá toda la información acerca de las acciones recopiladas en el presente plan de igualdad.

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
	2024	2025	2026	2027
<b>SEGUIMIENTO</b>		enero		
<b>EVALUACIÓN</b>				noviembre
<b>REUNIONES COMISIÓN</b>	Cada 6 meses aproximadamente.			

La comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión de los planes de igualdad estará compuesta por las mismas personas que constituyen la comisión negociadora de igualdad sin perjuicio de poder realizar cambios en base al reglamento de régimen interno existente para esta comisión y/o en base a unas posibles elecciones sindicales sustituyendo la representación social por representantes de las personas trabajadoras de la empresa.

Las personas quedan especificadas en el 5. del presente documento.

### PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLVENCIA DE DISCREPANCIAS

Se atenderá el proceso de modificación y solvencia de discrepancias conforme a lo negociado por la Comisión Negociadora de Igualdad internamente en una reunión extraordinaria y/o lo especificado en el Convenio Colectivo de la empresa.

Ante cualquier discrepancia en la aplicación del presente Plan de Igualdad, las mismas partes negociadoras (representación de la empresa y representación de la plantilla) serán las encargadas de solventar las cuestiones planteadas para lo que se llevará a cabo una reunión extraordinaria a tal efecto.

Este procedimiento trata de solventar posibles discrepancias y realizar modificaciones que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad. Puede hacerse uso del procedimiento en cualquier momento y cuando sea necesario durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Las personas legitimadas para dicho procedimiento son las mismas personas miembros de la comisión firmantes de este plan de igualdad. Cabe destacar que, de igual modo, de cada reunión habrá que levantar acta que será firmada por las personas integrantes de la comisión donde se hará constar el resumen de los temas tratados, los acuerdos y desacuerdos.

Se recogerá con la siguiente metodología:

- Detectar modificaciones o discrepancias.
- Convocar sesión extraordinaria de la Comisión Negociadora de Igualdad donde se expongan los asuntos a tratar.
- Realizar los ajustes oportunos adecuándose en su mayor grado a las necesidades detectadas para seguir fomentando la igualdad de oportunidades en la empresa.

### Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos,

tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

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

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a través de los medios estipulados legalmente.

## 11. DEFINICIONES Y CONCEPTOS BÁSICOS

Existen conceptos básicos y definiciones que son necesarios conocer para facilitar la comprensión del Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades en sí misma.

- **Acciones positivas:** medidas específicas para corregir y eliminar obstáculos que se oponen a la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Acoso sexual:** es la intimidación o comportamiento inapropiado de naturaleza sexual.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona.
- **Brecha salarial:** diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de ambos sexos.
- **Conciliación:** derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Supone la creación de una organización del entorno laboral que facilite la combinación del trabajo, responsabilidades familiares y vida personal.
- **Corresponsabilidad:** responsabilidad compartida, común a dos o más personas que comparten un compromiso. Distribución equilibrada de las tareas del hogar, educación y trabajo.
- **Igualdad de género:** situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones, sin limitaciones impuestas por los roles tradicionales.
- **Rol de género:** conjunto de normas sociales y de conducta generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres.
- **Estereotipo:** imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

- **Discriminación directa:** situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, debido a su sexo, de manera desfavorable.
- **Discriminación indirecta:** situación aparentemente neutra que pone a una persona debido a su sexo en desventaja.
- **Feminismo:** movimiento político, cultural y económico que tiene como objetivo la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.
- **Machismo:** actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.
- **Perspectiva de género:** tomar consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier ámbito de la vida.
- **Segregación vertical:** concentración de mujeres y hombres en niveles específicos de responsabilidad o cargo. Coloquialmente, candidatura masculina para puestos directivos.
- **Segregación horizontal:** concentración de mujeres y hombres en sectores o empleos específicos. Coloquialmente, trabajos típicamente femeninos o masculinos.
- **Violencia de género:** todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer.
- **Sexo:** condición orgánica que distingue a mujeres de hombres y viceversa.
- **Género:** conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres.
- **Techo de cristal:** limitación al ascenso laboral de las personas dentro de las organizaciones.

## 12. ANEXOS

### Compromiso de la Dirección



## GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCION

Dofia. Maribel Paredes Oltra, en representación de la Asociación para la Atención Integral de las Personas con Síndrome de Down de Cartagena y sus familias, Asido-Cartagena con CIF G30692933, pone de manifiesto el compromiso de la empresa de implantar políticas y medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Hacerlas crecer y progresar dentro de la organización para conseguir una igualdad plena, real y efectiva.

Siguiendo las directrices que marca la legislación en materia de igualdad y por tanto en la sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad como valor de la organización, incorporándolo en cada uno de los ámbitos de la empresa, departamentos, áreas y procesos de manera transversal, Asido Cartagena, aborda los principios de igualdad de trato y oportunidades y se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla la actividad de la empresa: acceso a la empresa, clasificación profesional, promoción, formación, política retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otras áreas que se estimen necesarias.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se desarrollen en materia de igualdad de género y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En Asido Cartagena creemos en la igualdad efectiva, estamos concienciados en la importancia que tiene en nuestra organización y vamos a poner todo el empeño e interés necesario para la puesta en marcha y elaboración del PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES ASIDO CARTAGENA realizado con la base de los Reales Decretos 901/2020 donde se

regulan los planes de igualdad y su registro, y 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Afrontamos su implantación como una herramienta integrada en nuestro sistema de gestión empresarial que llevará a que nuestras acciones estén libres de discriminaciones.

Y como prueba de su conformidad queda firmado el presente compromiso;

En Cartagena, a 19 de junio de 2023.

[Redacted signature]

D<sup>a</sup> Maribel Paredes Oltra

