



PLAN DE IGUALDAD

Afanias



ÍNDICE

1. MARCO LEGAL	4
2. PRINCIPIOS GENERALES	5
3. DEFINICIONES	6
4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	10
5. ORGANIGRAMA	12
5.1. Órgano de administración	13
5.2. Representación legal de las personas trabajadoras	13
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
6.1. Ámbito personal	14
6.2. Ámbito territorial	14
6.3. Ámbito temporal	14
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	15
8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA	16
9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES	18
9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla	18
9.2. Análisis por materias	22
10. OBJETIVOS	33
11. PLAN DE ACCIÓN	35
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES	48
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	52
13.1 Comisión de seguimiento	52
13.2. Seguimiento	54
13.3. Evaluación	54
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	56
15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	57
16. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA	58
17. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO	59
18. FIRMA	60

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLPT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En efecto, el Convenio colectivo aplicable a **ASOCIACION PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL** (en adelante, **ASOCIACION AFANIAS**), a saber, **XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**, pone especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulga el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en **ASOCIACION PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL** (en adelante, **ASOCIACION AFANIAS**).

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación y en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una 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.

Causas de discriminación

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en 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 necesario y adecuados.

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

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad,

discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

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, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios 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.



Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



Discriminación por embarazo o maternidad

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

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.



Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.



Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un

sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

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

Indicadores de género

- **Índice de distribución:** Este indicador se utiliza para analizar la proporción de hombres y/o mujeres en cada categoría (tipo de contrato, grupo profesional, antigüedad, tipo de contratación, edad, nivel de estudios), en relación con el total de personas de esa categoría.

$$\text{Índice de distribución} = \frac{\text{Número de mujeres (u hombres) de la variable} \times 100}{\text{Número total de personas de la variable}}$$

- **Índice concentración:** Este indicador se utiliza para conocer cómo se distribuyen cada uno de los sexos en las diferentes categorías (tipo de contrato, grupo profesional, antigüedad, tipo de contratación, edad, nivel de estudios).

$$\text{Índice de distribución} = \frac{\text{Número de mujeres (u hombres) de cada categoría} \times 100}{\text{Número total de mujeres (u hombres) de la variable}}$$

% total: representa la proporción de hombres y mujeres de toda la plantilla en relación con las diferentes categorías (tipo de contrato, grupo profesional, antigüedad, tipo de contratación, edad, nivel de estudios).

4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

ASOCIACION PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (en adelante, **ASOCIACION AFANIAS**) se constituyó el día 28 de mayo de 1964.

Tiene como Objetivo y fines defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas pertenecientes a colectivos socialmente vulnerables, con especial atención a las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y patologías asociadas, así como sus familias; y está orientada por los principios de inserción en todos sus ámbitos, plenos derechos de ciudadanía, apoyos personalizados y normalización.

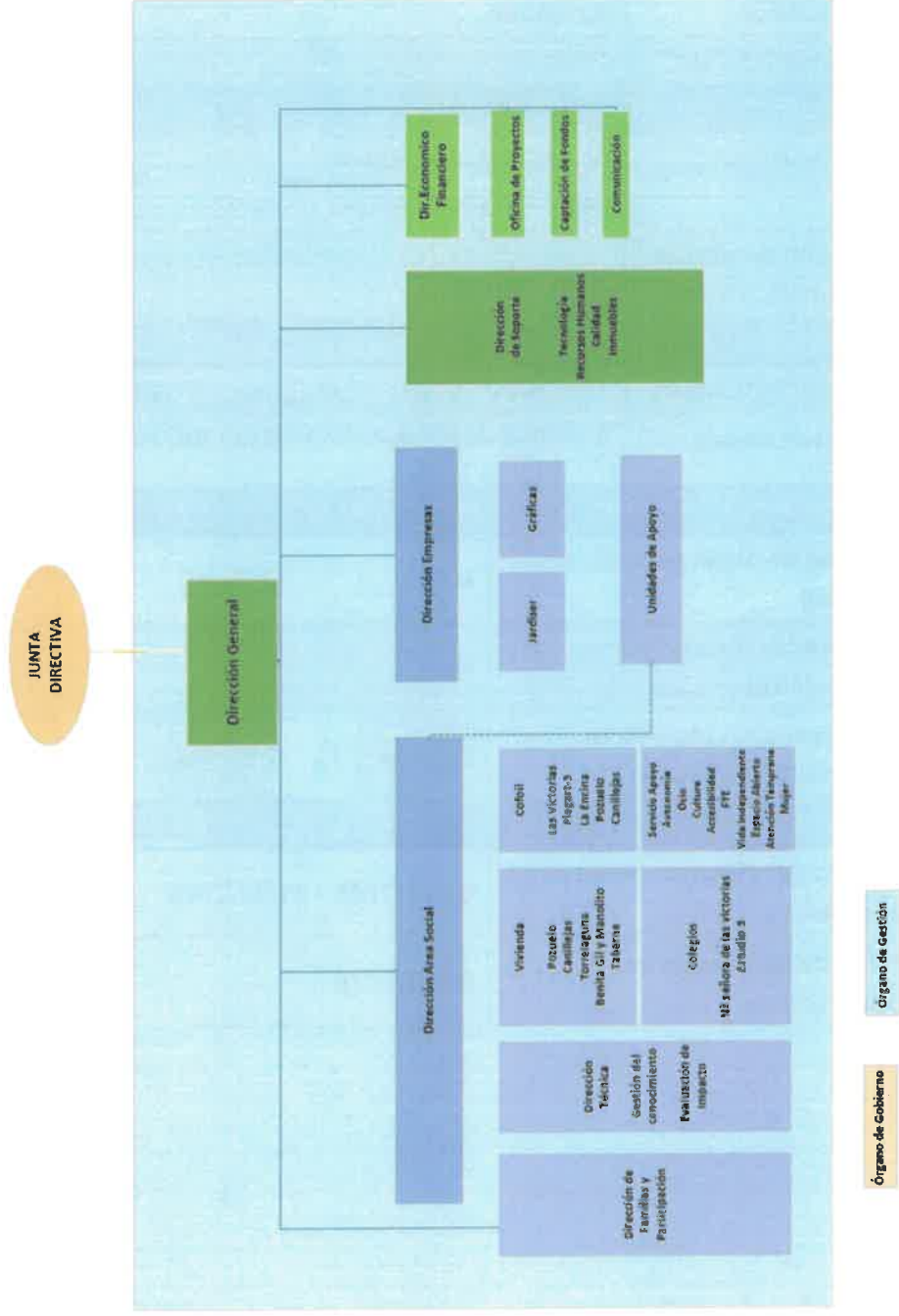
Sus valores son:

- Calidad
- Inclusión
- Solidaridad
- Profesionalidad/trabajo en equipo
- Autodeterminación/empoderamiento
- Innovación
- Superación

DATOS DE LA EMPRESA							
Razón social	ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL						
NIF	G28303790						
Domicilio social	C/ Bravo Murillo, 101 - 3º, 28020, Madrid						
Forma jurídica	Asociación						
Año de constitución	1964						
ACTIVIDAD							
Sector Actividad	Actividades asociativas						
CNAE	9499 - Otras actividades asociativas n.c.o.p.						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional						
DIMENSIÓN							
Personas Trabajadoras	Mujeres	470	Hombres	127	Total	597	
Centros de trabajo	8 centros de trabajo ubicados por todo el territorio nacional						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Dispone de departamento de personal	Sí						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No						
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	11	Hombres	5	Total	16	
DIAGNÓSTICO							
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2025 – 31/12/2025						
Fecha de aprobación del diagnóstico	02/02/2026						

5. ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DEL ORGANO DE GESTIÓN



5.1. Órgano de administración

El órgano de administración está compuesto por un **Consejo de Administración** compuesto por dos mujeres y un hombre.

5.2. Representación legal de las personas trabajadoras

ASOCIACION AFANIAS cuenta con una serie de Delgados de personal y Comité de empresa en sus centros de trabajo, cuya distribución es la siguiente:

CENTRO	MUJER	HOMBRE
Plegart	1	0
Servicios centrales	1	0
Pozuelo	4	1
Torrelaguna	2	1
Canillejas	4	0
Las Victorias	0	2
Colegio Estudio3	2	1
Colegio Las Victorias	2	1

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **ASOCIACION AFANIAS**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6.2. Ámbito territorial



Este Plan de Igualdad hace referencia a los ocho centros de trabajo de **ASOCIACION AFANIAS** ubicados en Madrid.

6.3. Ámbito temporal



El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde **05/03/2026 a 04/03/2030**.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación.

Handwritten signature



7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de **ASOCIACION AFANIAS**, es paritaria y está compuesta por la representación de la empresa y la representación social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión Negociadora, con fecha 07 de enero de 2026, se acuerda la siguiente composición¹:

En representación de la parte social:

SEXO	ROL
H	RLPT
M	RLPT

En representación de la Empresa:

SEXO	ROL/CARGO
H	DIRECTOR RRHH
M	RRHH

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional, concretamente los ocho centros de trabajo de **ASOCIACION AFANIAS** ubicados en Madrid.

¹ Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.

• **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

• **Funciones**

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - Proceso de selección y contratación
 - Promoción profesional
 - Formación
 - Retribución y auditoría retributiva
 - Clasificación profesional (VPT)
 - Condiciones laborales
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
 - Salud laboral desde una perspectiva de género
 - Protección de víctimas de violencia de género
 - Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado “Fase de diagnóstico – ASOCIACION AFANIAS” adjuntado en el apartado “otros” del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1. *Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.*
2. *Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.*
3. *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
4. *Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.*
5. *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
6. *Distribución desagregada por sexo en relación con la edad.*
7. *Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.*

9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

La situación de la plantilla en el ejercicio 2025, refleja una proporción del 78,73% mujeres y un 21,27% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el femenino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo masculino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007.

9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la plantilla se concentra en "SERVICIOS CENTRALES" (programas sueltos), concretamente el 35,18% del total. Dentro de este el 75,24% son mujeres frente al 24,76% de hombres.

El siguiente centro de trabajo que concentra mayor número de personas trabajadas es el de "RESI. CANILLEJAS" con un 19,60% del total. Al igual que el anterior, este centro se encuentra altamente feminizado en un 87,18%.

Los otros dos centros más representativos son el de "RESCO POZUELO" (supone el 14,74%) y el de "RESI. TORRELAGUNA" (representa el 10,05%). En ambos predomina la presencia femenina.

El resto de los centros de trabajo dentro de la empresa permanecen en proporciones residuales.

9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.

La contratación indefinida es la más frecuente, representando el 70,37% del total de contratos.

Concretamente, el tipo de contrato más frecuente es el "indefinido a tiempo completo" (código 100) con un 26,30%, y subsidiariamente, el "indefinido tiempo completo – transformación – contrato temporal" (código 189) con un 19,10%. En ambos tipos de contratos predomina la presencia femenina en un 75,16% y en un 78,07%, respectivamente.

Por su parte, el contrato indefinido a tiempo parcial más representativo es el tipo 200 con un 11,56% del total. Al igual que los anteriores predomina la presencia femenina en un 84,06%.

Los restantes contratos indefinidos presentan un porcentaje residual, por lo que no se entrará en su análisis.

Por otro lado, la contratación temporal representa el 29,63% del total de contratos de la plantilla. Dentro de este tipo de contratación predomina también la presencia femenina. el contrato temporal más representativo es el código 402 con un 8,38%.

En cuanto al índice de concentración, la mayor parte de las mujeres y de los hombres se concentran en el tipo de contrato 100.

9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la plantilla se concentra en el puesto de "CUIDADOR/A" con un 38,19% del total. Dentro de este puesto predomina el sexo femenino en un 86,40% mientras que el masculino supone el 13,60%.

Tras este, el siguiente puesto de trabajo que concentra una cantidad mayor de personas es el de "TECNICO/A INTEGR. SOC" con un 14,07% de representación. En este puesto también predomina la presencia de las mujeres en un 79,76%.

Con menor porcentaje de representación, se encuentra el puesto de "PERSONAL SERVS. DOMESTICOS" con un 7,20% del total de la plantilla, suponiendo los hombres únicamente el 2,33% frente al 97,67% de las mujeres.

El resto de los puestos de trabajo dentro de la empresa permanecen en proporciones residuales.

9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en las franjas de antigüedad bajas, siendo la más representativa la franja de "0 a 1 año" (representa un 38,36%), seguida de la franja "1 a 3 años" (representa el 18,26%). Ambas franjas se encuentran altamente feminizadas en un 82,97% y 77,06%, respectivamente.

La siguiente franja con mayor representación es la de "más de 15 años" con un 21,11% del total de la representación. En esta también predomina la presencia femenina en un 71,43%.

Por su parte, la franja de antigüedad media "5 a 10 años" representa el 10,39% del total.

El resto de las franjas concentran porcentajes residuales.

9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en la franja de edad "35 a 40 años", concretamente un 14,41% del total. Dentro de esta franja las mujeres suponen un 80,23% frente al 19,77% que representan los hombres.

La siguiente franja con mayor representación es la de "30 a 35 años" con un 12,06% del total. Siguiendo la línea de los datos analizados, dentro de esta franja también predomina la presencia femenina en un 86,11%.

Otra de las franjas que concentran mayor número de personas trabajadoras, aunque con un porcentaje inferior, son las de “55 a 60 años” y “45 a 50 años”, suponiendo la primera el 11,73% y la segunda el 11,72%.

El resto de las franjas concentran porcentajes residuales.

9.1.7. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla cuenta con el nivel de estudios “**Grado universitario, licenciatura o diplomatura**”, concretamente un 83,92% del total. Dentro de este nivel las mujeres suponen el 79,44% y los hombres 20,56%.

El siguiente nivel de estudios más representativo, aunque en menor medida, es el de “**Educación primaria**” con un 4,52% del total. Al igual que el anterior predomina la presencia del sexo femenino en un 81,48%.

El resto de los niveles de estudios concentra porcentajes residuales.

9.2. Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento **“Fase de diagnóstico ASOCIACION AFANIAS”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

1. Proceso de selección y contratación
2. Promoción profesional
3. Formación
4. Retribución y auditoría retributiva
5. Clasificación profesional (VPT)
6. Condiciones laborales
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
9. Salud laboral desde una perspectiva de género
10. Protección de víctimas de violencia de género
11. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9.2.1 Proceso de selección y contratación

Una vez observadas las vías de reclutamiento, selección y contratación, se obtienen las siguientes observaciones:

- La organización no cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en el que se respete el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

9.2.2. Promoción profesional

Una vez observado el procedimiento de promoción interna en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización lleva un registro de todas las promociones internas, desagregada por sexo, puesto de trabajo y tipo de contrato de trabajo.
- La Organización no cuenta con un procedimiento de promoción objetivo y transparente.
- La persona encargada de realizar la evaluación de personal tiene formación en igualdad entre mujeres y hombres.

9.2.3. Formación

Una vez observada el plan de formaciones en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización lleva un registro de todas las formaciones impartidas a sus personas trabajadoras, distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo, número de horas y modalidad por la que se ha impartido.
- La Organización ha impartido formación en materia de igualdad a parte de la plantilla.
- La Organización tiene incorporado un sistema de detección de necesidades de formación.

9.2.4. Retribución y auditoría retributiva

ASOCIACION AFANIAS ha realizado el registro salarial y la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para ello, ha utilizado las herramientas de autodiagnóstico publicadas por el Instituto de las Mujeres.

El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2025.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y

mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia, de ser el caso.

Conclusión Valoración Puestos de trabajo

Respecto a la comparativa salarial entre las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo según la puntuación obtenida en la VPT, se aprecian las siguientes brechas salariales ($\geq 25\%$):

Salario base:

En términos generales, se observa la existencia de una brecha salarial del 7%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres, concretamente, el promedio de las mujeres es de 15.326 euros y el de los hombres 16.567 euros.

En cuanto a las diferentes escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, podemos observar las siguientes brechas salariales: en la ESCALA 02 del -14%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres; en la ESCALA 03 del 2%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres; en la ESCALA 04 del 5% porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres; en la ESCALA 05 del 7% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres; en la ESCALA 06 del 4% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres; y en la ESCALA 07 del -3%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Complementos salariales:

Con carácter general, encontramos una diferencia salarial del 40%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha salarial se debe al carácter variable de determinados complementos que son asignados en función de la responsabilidad, productividad, puesto de trabajo ocupado, etc.

En cuanto al análisis de los complementos salariales en función de los puestos de trabajo según la VPT aplicable a la empresa, cabe destacar la existencia las siguientes brechas, concretamente en: ESCALA 02 (65% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), ESCALA 03 (-86% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres); en la ESCALA 04 (49% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), ESCALA 05 (33% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), ESCALA 06 (23% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres) y ESCALA 07 (13% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).

Finalmente, si se lleva a cabo un análisis más concreto por cada uno de los complementos salariales, puede observarse lo siguiente:

- **Complemento SMI 2025:** Se observa una brecha salarial del -114%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto las mujeres. Dicha brecha se debe a que dentro de las Escalas 03, 04 y 05 las mujeres reciben una cantidad mayor de este complemento debido a que se tenía que compensar su salario al no llevar al mínimo interprofesional.

- **Antigüedad:** Se observa una brecha salarial del 56%, porcentaje de menor salario que las mujeres reciben respecto los hombres. Esta brecha no se debe prácticas discriminatorias, sino a que, en términos generales, los hombres cuentan con una antigüedad mayor que las mujeres, concretamente en las Escalas 03, 04, 05 y 07. En cambio, dentro de la Escala 06 son las mujeres quienes cuentan con mayor antigüedad.
 - **Complemento personal:** Existe una brecha salarial del 73%. Esta brecha viene generada por las generadas dentro de cada una de las Escalas existentes. Se trata de un complemento que es pactado individualmente con cada persona trabajadora.
 - **Complemento dirección:** Encontramos una brecha salarial del 73%. Esta diferencia viene generada porque en la Escala 04 únicamente reciben esta cantidad los hombres y por la brecha de la Escala 06 (20% a favor de los hombres).
 - **Complemento dirección de área:** Encontramos una brecha salarial del 81%. Esta diferencia viene generada porque en la Escala 05 únicamente reciben esta cantidad los hombres y por la brecha de la Escala 07 (35% a favor de los hombres).
 - **Nocturnidad:** Existe una brecha salarial del 54% a favor de los hombres. Esta diferencia viene generada principalmente por la brecha generada del 60% dentro de la Escala 04.
- Las brechas señaladas no se deben a prácticas discriminatorias, sino a que los hombres de la Organización son los que realizan más horas por la noche.
- **Complemento subbdir:** Se observa una brecha salarial del 45% a favor de los hombres, generada por la que encontramos dentro de la Escala 04 del 60%.
 - **Complemento puesto:** Existe una brecha salarial del 66%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. En este sentido, son los hombres quienes reciben una mayor cantidad de este complemento dentro de las Escalas 04 (95%) y 05 (34%), mientras que en la Escala 07 se genera una brecha del -65% a favor de las mujeres.
 - **Pagas Extras 1 y 2:** Se generan brechas del 24% y del 16%, obedeciendo ninguna a prácticas discriminatorias, sino a que a que las cantidades varían en función de si la persona trabajadora está acogida a 12 o a 14 pagas.

En todo caso, es necesario destacar que la parte empresarial en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con cada persona trabajadora, según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.

Percepciones extrasalariales:

En este caso, en términos generales, se observa una brecha salarial del 75%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto los hombres.

Respecto a las distintas escalas, se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en la única percepción extrasalarial que encontramos en la Organización:

- **Plus transporte:** Encontramos brecha salarial del 43%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto de los hombres. Esta brecha se debe a la generada dentro de las Escalas 04, 05 y 06 del 77%, 14% y 46%, respectivamente.

A pesar de ello, hay que destacar que esta percepción solo se recibe con el fin de compensar los gastos de transporte en los que incurren las personas trabajadoras durante el desarrollo de su trabajo, sin tener en cuenta si son hombres o mujeres.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que las brechas salariales señaladas que surgen se justifican porque los complementos extrasalariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona a otra, pues no tiene relación directa desarrollado como profesional, sino que tienen un carácter indemnizatorio y compensatorio. Así, percepciones como "km" o "plus transporte" se abonan a determinadas personas trabajadoras con el fin de compensar los gastos de transporte en los que incurran las personas trabajadoras durante el desarrollo de su trabajo.

Conclusión Registro retributivo

Salario base:

En términos generales, se observa la existencia de una brecha salarial del 7%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres, concretamente, el promedio de las mujeres es de 15.326 euros y el de los hombres 16.567 euros.

En cuanto a los distintos grupos (o puestos de trabajo) según la clasificación profesional, no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

Cabe destacar que no en todos los grupos existe presencia de ambos sexos. Así pues, en aquellos donde encontramos hombres y mujeres existen pequeñas diferencias salariales en los siguientes:

- GRUPO 07 (12% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).
- GRUPO 08 (14% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).
- GRUPO 10 (-4% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).
- GRUPO 11 (1% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).
- GRUPO 13 (5% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).
- GRUPO 15 (-10% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).
- GRUPO 16 (3% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).
- GRUPO 18 (12% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).

- GRUPO 20 (-6% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).
- GRUPO 25 (-28% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).
- GRUPO 26 (-3% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).
- GRUPO 27 (-2% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).
- GRUPO 28 (-3% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).
- GRUPO 30 (2% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).
- GRUPO 32 (-14% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).
- GRUPO 33 (4% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).
- GRUPO 36 (7% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).
- GRUPO 37 (-1% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).
- GRUPO 38 (-1% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).
- GRUPO 47 (-7% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).

Complementos salariales:

Con carácter general, encontramos una diferencia salarial del 40%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha salarial se debe al carácter variable de determinados complementos que son asignados en función de la responsabilidad, productividad, puesto de trabajo ocupado, etc.

En cuanto al análisis de los complementos salariales en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, cabe destacar la existencia de algunas diferencias y brechas salariales, concretamente en los siguientes complementos:

- **Complemento SMI 2025:** Se observa una brecha salarial del -114%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto las mujeres. Dicha brecha se debe a que dentro de los grupos 26, 32 y 22 las mujeres reciben una cantidad mayor de este complemento debido a que se tenía que compensar su salario al no llevar al mínimo interprofesional.
- **Antigüedad:** Se observa una brecha salarial del 56%, porcentaje de menor salario que las mujeres reciben respecto los hombres. Esta brecha no se debe prácticas discriminatorias, sino a que, en términos generales, los hombres cuentan con una antigüedad mayor que las mujeres, concretamente en los Grupos 07, 27, 33 y 36. En cambio, dentro de los Grupos 11, 21, 30, 37, 38 y 42 son las mujeres quienes cuentan con mayor antigüedad.

- **Complemento personal:** Existe una brecha salarial del 73%. Esta brecha viene generada por las generadas dentro de cada una de las Escalas existentes. Se trata de un complemento que es pactado individualmente con cada persona trabajadora.
- **Complemento dirección:** Encontramos una brecha salarial del 73%. Esta diferencia viene generada por las existentes dentro de los Grupos 07, 13, 30, 36, 38 y 47 a favor de los hombres. No obstante, en los Grupos 08, 21, 33, 37, 42 las brechas son a favor de las mujeres.
- **Complemento dirección de área:** Encontramos una brecha salarial del 73%. Esta diferencia viene generada por la existente dentro del Grupo 13.
- **Nocturnidad:** Existe una brecha salarial del 54% a favor de los hombres. La brecha señalada no se debe a prácticas discriminatorias, sino a que, en términos generales, los hombres de la Organización son los que realizan más horas por la noche.
- **Complemento subdirdir:** Se observa una brecha salarial del 45% a favor de los hombres, generada porque dentro de los Grupos 08 y 11 únicamente reciben esta cantidad los hombres.
- **Complemento puesto:** Existe una brecha salarial del 66%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. En este sentido, son los hombres quienes reciben una mayor cantidad de este complemento dentro de los Grupos 28, 33, 36 y 37. Por su parte, dentro del Grupo 34 la brecha es a favor de las mujeres.
- **Pagas Extras 1 y 2:** Se generan brechas del 24% y del 16%, obedeciendo ninguna a prácticas discriminatorias, sino a que a que las cantidades varían en función de si la persona trabajadora está acogida a 12 o a 14 pagas.

En todo caso, como ya se ha puesto de manifiesto, hay que subrayar que la parte empresarial en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con la persona trabajadora, según lo establece el art. 3.1.C) ET.

Percepciones extrasalariales:

En este caso, en términos generales, se observa una brecha salarial del 75%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto los hombres.

Respecto a los distintos grupos, se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos:

- **Plus transporte:** Encontramos brecha salarial del 43%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto de los hombres.

A pesar de ello, hay que destacar que esta percepción solo se recibe con el fin de compensar los gastos de transporte en los que incurren las personas trabajadoras durante el desarrollo de su trabajo, sin tener en cuenta si son hombres o mujeres.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que las brechas salariales señaladas que surgen se justifican porque los complementos extrasalariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona a otra, pues no tiene relación directa desarrollado como profesional, sino que tienen un carácter indemnizatorio y compensatorio. Así, percepciones como “km” o “plus transporte” se abonan a determinadas personas trabajadoras con el fin de compensar los gastos de transporte en los que incurran las personas trabajadoras durante el desarrollo de su trabajo.

Conclusiones del diagnóstico de la situación retributiva

Durante el ejercicio de referencia 2025 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la organización un total de 597 personas, de las que un 78,73% son mujeres frente al 21,27% de representación masculina.

Se ha analizado EL Convenio colectivo aplicable a cada centro de trabajo de la Organización, sin que se hayan encontrado sesgos de género, de la misma forma que tampoco se han encontrado en la práctica habitual de la empresa.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, **ASOCIACION AFANIAS** 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 acuerdo con la normativa legal vigente, **ASOCIACION AFANIAS** ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025).

El registro incluye 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 25%.

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras. En base a lo anterior, el registro salarial incluye la media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas o brechas salariales se justifican objetivamente.

Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través del registro salarial con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc. lo cual queda reflejado en la valoración de puestos de trabajo.

Respecto al resto de factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas, no llama especialmente la atención ninguno de ellos por reflejar prácticas discriminatorias en cuanto al sexo o género pudiendo, obviamente, establecerse propuestas de mejora.

9.2.5. Clasificación profesional (VPT)

Una vez observada la distribución profesional de la Organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El sistema de clasificación profesional se establece en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversos puestos de trabajo para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.
- Los grupos profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género, siguiendo lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación.
- La masculinización generada en los grupos profesionales está relacionada con la representación total del sexo masculino en la empresa, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.

9.2.6. Condiciones laborales

Una vez observada las condiciones de trabajo, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.
- La Organización dispone de una Política de desconexión digital que garantiza el derecho a la desconexión digital de toda la plantilla, tal y como se establece en el artículo 88 de la LOPDGG, así como en el artículo 20 bis del ET y en el art. 18 de la Ley del Trabajo a Distancia.

9.2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Una vez observada las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Organización se encuentran en una posición defensora de sus trabajadores/as y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- La Organización, a través de su Convenio Colectivo de aplicación, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, y la conciliación laboral, familiar y personal.

9.2.8. Prevención del acoso sexual

La Organización cuenta con un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, en el cual se establece el procedimiento a seguir en el caso de existir una denuncia por acoso y el órgano instructor encargado de realizar la investigación.

Del mismo modo, cuenta con un canal de ético o de denuncias, al que se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://afanias-canaletico.appcore.es/>

ASOCIACION AFANIAS lleva a cabo la difusión de las prácticas en materia de prevención del acoso y del respectivo protocolo a través del portal del empleado.

Finalmente, en la Organización no se ha impartido formación específica en materia de prevención del acoso.

9.2.9. Salud laboral desde una perspectiva de género

Una vez observadas las acciones en materia de salud laboral dentro de la Organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Organización tanto con un Servicio de Prevención Propio como Ajeno por parte de Quirón Salud.
- La Organización cuenta con protocolos de protección durante el embarazo y lactancia a través del servicio de prevención a través de su Servicio de Prevención.
- La Organización cuenta con una identificación de puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y permite su adaptación o posibilita el cambio a otro puesto de trabajo.
- La Organización en caso de ser necesario por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, se adaptaría el puesto de trabajo para eliminar dichos riesgos.

9.2.10. Protección de víctimas de violencia de género

Una vez observadas las acciones en materia de violencia de género dentro de la Organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Organización cuenta con un protocolo específico en materia de violencia de género y el canal de comunicación establecido es el canal de denuncias al que se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://afanias-canaletico.appcore.es/>
- Es importante señalar que ninguna trabajadora ha comunicado ninguna situación de violencia de género, y, por tanto, no consta ningún registro de estos casos en la organización.
- Finalmente, cabe señalar que se ha mejorado lo derechos legales de las mujeres víctimas de violencia de género a través de un pacto de empresa.

9.2.11. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

Una vez observada las medidas de lenguaje y comunicación inclusiva, se obtienen las siguientes conclusiones:

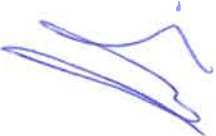
Los canales más habituales de comunicación interna en la organización son:

- 1) Tablón de anuncios.
- 2) Email.
- 3) Intra web



La Organización realiza una revisión del lenguaje e imagen de los diferentes canales de comunicación.

Finalmente, **ASOCIACION AFANIAS** no cuenta con documentación sobre política de comunicación dentro de la Organización.



Alfonso



10. OBJETIVOS

10.1. Objetivos Generales

1. **Selección y contratación:** búsqueda de candidatos/candidatas sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en **ASOCIACION AFANIAS**.
2. **Infrarrepresentación femenina en el acceso y promoción interna.**
3. **Formación:** proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla de **ASOCIACION AFANIAS**.
4. **Retribución:** principio de igualdad retributiva en **ASOCIACION AFANIAS** teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.
5. **Clasificación profesional.**
6. **Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.
7. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
8. **Protección de las víctimas de violencia de género:** establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.
9. **Comunicación y difusión:** aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

10.2. Objetivos Específicos

1. **Selección y contratación:** búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en **ASOCIACION AFANIAS**.
 - a. **ASOCIACION AFANIAS** tiene toda la plantilla con contratos indefinidos y en aquellas situaciones específicas de contratación temporal es siempre ajustada a la normativa legal ante circunstancias claramente justificables ante la ley. El objetivo de la empresa es mantener la misma línea de gestión que hasta el momento.
2. **Infrarrepresentación femenina en el acceso y promoción interna.**
 - a. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.
3. **Formación:** proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla de **ASOCIACION AFANIAS** acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - a. **ASOCIACION AFANIAS** ofrece a todo el personal de la Compañía con independencia del sexo formación en todas las disciplinas necesarias para el

correcto desempeño de su puesto de trabajo favoreciendo la igualdad efectiva y de oportunidades entre hombres y mujeres

- b. Igualmente se establecen programas de formación específicas en todos aquellos aspectos que favorezcan el conocimiento y respeto por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la concienciación frente a cualquier otro tipo de discriminación y/o acoso.

4. **Retribución:** principio de igualdad retributiva en **ASOCIACION AFANIAS** teniendo en cuenta la categoría profesional según se determina en convenio, así como adicionalmente se valoran las competencias adicionales que requiere el puesto de trabajo tanto técnicas, personales, capacitacionales, etc.

- a. Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.

5. **Clasificación profesional.**

- a. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

6. **Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal: garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.**

- a. Velar por que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar. Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).
- b. Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
- c. Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

7. **Prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral.**

- a. Concienciar a la plantilla de la necesidad de prevención de cualquier actuación relacionada con el acoso en el entorno laboral a través de la elaboración e implementación de un Protocolo interno de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral.
- b. Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso laboral en la entidad por parte de algún trabajador o trabajadora a un compañero o compañera. Formación específica a los responsables de las diferentes secciones respecto a cómo afrontar las situaciones de acoso.
- c. Reforzar el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones acerca de las actuaciones en materia de prevención y actuación frente a situaciones de acoso, así como del canal de comunicación como medio para realizar cualquier tipo de notificación en materia de acoso o cualquier otra conducta de carácter ilícito o irregular que sea contraria a la legalidad vigente o a la normativa interna de **ASOCIACION AFANIAS**.

8. **Protección de las víctimas de violencia de género: establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.**

- a. Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.
- b. Conseguir que todas las personas que forman parte de **ASOCIACION AFANIAS** sean conscientes de la problemática que supone ser víctima de violencia de género, no solo a nivel personal y social, sino también a nivel laboral. Garantizar que todas las personas trabajadoras de **ASOCIACION AFANIAS** conozcan los derechos que existen a nivel laboral para las víctimas de violencia de género y la forma de acceder a ellos.

9. Comunicación y difusión: aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

- a. Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo. Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
- a. Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos. Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización. Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.

11. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnostico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

1. Contratación, objetivos y acciones

Para conseguir un sistema de contratación igualitario y neutro en su desarrollo, es necesario actualizar los procedimientos de selección para asegurar que esta se realiza con perspectiva de género y velando por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, asegurando condiciones de promoción, conciliación y retribución que garanticen las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo, garantizando un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género, procurando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.

Contemplar la formación en materia de igualdad de trato y perspectiva de género de los miembros del equipo de Recursos Humanos o de cualquier trabajador involucrado en la selección y la contratación de empleados y ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS

- Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se favorecerá el acceso al puesto a la persona del sexo menos representado en el área y/o categoría profesional.
- Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como identidad sexual, edad, etc. en la contratación de profesionales.
- Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo para todos los puestos y categorías profesionales
- Llevar a cabo las entrevistas a los potenciales candidatos teniendo en cuenta los principios de igualdad de trato y oportunidades y siempre evitando cualquier tipo de lenguaje o expresión sexista.
- Actualizar los procedimientos de selección para asegurar que esta se realiza con perspectiva de género y velando por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Garantizar que las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a los potenciales procesos de selección de personal que realice la empresa.
- Asegurar la implantación de sistemas de selección objetivos. En este sentido, los empleados que intervengan en los procesos de selección, de contratación y/o promoción profesional deben guiarse con objetividad en sus actuaciones y decisiones, sin tener en cuenta cualquier factor que pueda alterar la objetividad de a decisión.
- Dar transparencia y fomentar el libre acceso a los procesos de selección y contratación de personal.

ACCIONES											
ÁREA DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN/ OBJETIVO	CÓMO SE VA A EJECUTAR	A QUIÉN VA DIRIGIDO	RESP. APLICACIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN	RECURSOS	INDICADOR	OBJETIVO 100% SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN		
									2025	2026	2027
Contratación	1	Sensibilizar al 100% de los profesionales de la asociación que trabajan en la búsqueda y selección de candidatos sobre los mecanismos inconscientes y automáticos que a menudo condicionan nuestra toma de decisiones, debido a los prejuicios y los estereotipos, contribuyendo a romper los estereotipos de género establecidos	Mediante la formación de la estos profesionales en para ayudar en la identificación de situaciones potenciales de sesgo inconsciente y en el reconocimiento de cómo afectan a su vida diaria y sus decisiones.	A los profesionales que trabajan directamente en la búsqueda y selección de candidatos.	RR.HH.	3 años	Materiales, Humanos y técnicos	% de profesionales que trabajan en la búsqueda y selección de candidatos formados en sesgos inconscientes		x	x
Contratación	2	Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como sexo, orientación sexual, edad, etc. en las ofertas de contratación del 100% de profesionales	Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo para todos los puestos y categorías profesionales	A toda la plantilla	RR.HH.	Anual	Bolsas y portales de empleo	Informe de contratación/selección	x	x	x
Contratación	3	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se favorecerá el acceso al puesto a la persona del sexo menos representado en el área y/o categoría profesional.	Mediante la selección de la persona del sexo menos representado en el área, de acuerdo al informe anual de profesionales	A todos los profesionales que participen en procesos de selección	RR.HH.	Duración III Plan de igualdad	Informe anual de profesionales	% de procesos de selección en donde, en condiciones equivalentes de idoneidad ha accedido al puesto la persona del sexo menos representado en el área y/o categoría profesional.	x	x	x
Contratación	4	Redactar todas las ofertas de empleo y perfiles profesionales evitando el lenguaje e imágenes sexistas, utilizando términos neutros en la publicidad de las mismas.	Formación en lenguaje no sexista para el personal de RR.HH. Empleo de correctores de lenguaje sexista si fuera necesario	A todos los profesionales	Recursos humanos	Duración III Plan de igualdad	Guías y manuales para el uso igualitario y no sexista del lenguaje Revisión de las ofertas por el comité de igualdad	% de ofertas de empleo y/o perfiles profesionales redactados y/o publicados sin empleo de lenguaje o imágenes sexistas y utilizando términos neutros.		x	x

2. Segregación ocupacional, objetivos y acciones

Cuando la fuerza laboral de una empresa o de un sector o grupo profesional específico de la misma se compone principalmente de un género, esto se define como segregación ocupacional

OBJETIVOS:

- Analizar las ocupaciones excluyentes de uno y otro sexo para llegar a apreciar si la segregación se puede atribuir a condiciones de género.
- Trabajar en la equiparación de la presencia de hombres y mujeres en todas las categorías y niveles profesionales.
- Establecer criterios para reducir la brecha de empleabilidad y segregación ocupacional por sexo u orientación sexual y poner de manifiesto las dificultades para acceder a ciertas ocupaciones según el sexo, con el objetivo de reforzar los roles de género o los estereotipos de empleo.
- Reducir las mujeres y/o los hombres que tengan que enfrentarse a obstáculos para encontrar empleo que se ajuste a su nivel educativo o experiencia laboral, para reforzar las oportunidades profesionales de la plantilla.



ACCIONES

ÁREA DE ACTUACIÓN	N°	DENOMINACIÓN/OBJETO	CÓMO SE VA A EJECUTAR	A QUIÉN VA DIRIGIDO	RESP. APLICACIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN	RECURSOS	INDICADOR	OBJETIVO 100% SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN		
									2025	2026	2027
Segregación	1	Incluir y fomentar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y procesos de la entidad, y promover una cultura basada en la meritocracia, la igualdad, la diversidad y el respeto a las personas con la presencia de un agente de igualdad en cada centro/servicio/empresa de Afánias	Creando en cada centro/servicio/empresa de Afánias la figura del/a agente de igualdad que sea el/la garante de que se respete el cumplimiento de la normativa sobre igualdad. Su objetivo es asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, así como velar por el respeto de la identidad sexual y de género.	A todos los centros, servicios y empresas de Afánias	RRHH.	Duración III Plan de Igualdad	Materiales, Organizativos, Técnicos	N° de agentes de igualdad implantados en centros, servicios y empresas de Afánias		x	
Segregación	2	Sensibilizar a los diferentes grupos de interés: profesionales, usuarios, familias, sector público, sector privado y sociedad civil de la importancia de trabajar y gestionar la igualdad de género a nivel interno y externo mediante la convocatoria anual de la Semana de la Igualdad y el Buen Trato	Organizando anualmente la "Semana de la Igualdad y el buen trato"	A todos los grupos de interés	Dirección General/RRHH/Dir. Programas y Servicios	Duración III Plan de Igualdad	Materiales, Técnicos, Humanos	N° de Semanas de la Igualdad y el Buen Trato organizadas		x	
Segregación	3	Establecer un principio general de paridad en la composición de equipos de trabajo y comisiones.	Incorporar en los objetivos de la entidad el compromiso de AFANIAS en favorecer equipos de trabajo y comisiones facilitando la paridad entre hombres y mujeres.	RRHH	RRHH/DIRECCIONES	Anual	Informes de personal.	Compromiso de la Entidad para favorecer la paridad en equipos de trabajo y comisiones en sus objetivos		x	

3. Promoción, objetivos y acciones

En la Entidad estamos comprometidos con el principio de igualdad de trato y oportunidades y creemos que el mismo debe extenderse a la posibilidad de promoción de todos y cada uno de los miembros de nuestra organización. En este sentido, analizaremos y gestionaremos todas las posibles dificultades que tengan las personas de nuestra Entidad para desarrollarse profesionalmente, es decir, para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Por todo ello, desde la Entidad procuraremos que la promoción de nuestros trabajadores y trabajadoras se lleve a cabo en base a criterios objetivos y transparentes como son, entre otros, las aptitudes técnicas, las aptitudes personales, la motivación, la experiencia y la adecuación al puesto en concreto en base al perfil de la persona.

De esta manera, se tomarán las medidas para reducir las desigualdades y desequilibrios que puedan darse, mejorando las posibilidades y condiciones de acceso de las personas con riesgo de discriminación a determinados cargos en la Entidad, atendiendo a la situación y organización, fomentando el desarrollo profesional, contribuyendo a hacer crecer el talento en esta Entidad, permitiendo una mejor adecuación de la persona a aquellos puestos para los que se está más capacitada. La cultura directiva debe primar el rendimiento, la capacidad y el compromiso. debe poner en valor la riqueza de la diversidad, fomentando la corresponsabilidad y permitiendo la armonía del tiempo familiar y personal de las personas con las necesidades de la Entidad.

Además, la Entidad velará para que en las nuevas promociones se avance hacia una presencia equilibrada de ambos sexos en todos los equipos, especialmente en aquellas en que existan mayores desequilibrios, asegurando procesos con temáticas diversas desde una perspectiva de género en las nuevas promociones, así como garantizar porque las personas que accedan a puestos de Dirección puedan continuar acogidas a las medidas de conciliación que estén disfrutando, si es el caso y siempre de acuerdo a la normativa aplicable.

OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los procesos de desarrollo y promoción profesional, fomentando el acceso a posiciones de todos los equipos del sexo menos representado.
- Aportar y contribuir en la transparencia en los procesos en los que se tomen decisiones en materia de promoción interna.
- Asegurar y supervisar que las decisiones de promoción se toman en base a criterios objetivos.
- Comunicar debidamente las oportunidades y requisitos de promoción interna, de forma que sean accesibles a la totalidad de la plantilla con opciones a la misma.
- Revisar los criterios establecidos para la promoción interna de la plantilla en su conjunto.
- Asegurar que las ofertas y los requisitos para optar a las mismas se expresan de manera clara y transparente a la plantilla.
- Realizar un seguimiento por parte de Recursos Humanos de la publicación de las vacantes.

- o Procurar la formación en materia de igualdad de trato y perspectiva de género de los miembros del equipo de Recursos Humanos o de cualquier trabajador encargado de evaluar las candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva.
- o Estudiar la aplicación, según la situación y las características de la vacante, de medidas de discriminación positiva en el proceso de promoción.
- o Comunicar las competencias y cualidades que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo, en caso de vacante.
- o Habilitar un Canal de Comunicaciones y Denuncias para que todas las personas con opciones a promoción puedan notificar (con todas las garantías de protección del denunciante que establece el marco normativo para este tipo de canales) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

ACCIONES									
ÁREA DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN/ OBJETIVO	CÓMO SE VA A EJECUTAR	A QUIÉN VA DIRIGIDO	RESP. APLICACIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN	RECURSOS	INDICADOR	OBJETIVO 100%
									SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
									2025
									2026
									2027
Promoción	1	Velar para que la política de desarrollo y Gestión del Talento respete los principios de igualdad y no discriminación	Mediante la información al Comité de Igualdad de los criterios de promoción y mejora profesional de los trabajadores de Afanias de Gestión del Talento	A todos los profesionales de Afanias		Duración III Plan de Igualdad	Material es	Informes periódicos elevados al Comité de Igualdad sobre las promociones existentes dentro de la entidad	X
					RR.HH.		Técnicos Humanos		

4. Formación, objetivos y acciones

El establecimiento de una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades en nuestra organización debe fomentar y contemplar acciones formativas específicas dirigidas a la plantilla. En este sentido, cualquier política y principio que, en materia de igualdad y prevención del acoso se implante, debe pasar por la sensibilización de la plantilla a ese respecto. Por ello, desde AFANIAS entendemos que la formación de nuestra plantilla es crucial para la correcta implantación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, con motivo de asegurar el desarrollo igualitario de mujeres y hombres y contribuir a la clasificación profesional igualitaria de ambos sexos, procuraremos el acceso equilibrado a los distintos procesos de formación de la empresa no solo en materia de igualdad, sino en relación con cualquier materia objeto de formación y capacitación profesional de nuestra plantilla.

Consiguientemente, para alcanzar la materialización de lo expuesto, desde AFANIAS aseguraremos la mejora continua y la reacción ante las posibles deficiencias en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS

- Asegurar la formación continua de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades. En concreto, en materia de políticas de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Procurar el acceso de toda la plantilla a la Política de Igualdad y a sus objetivos, principios y acciones para cumplir con nuestro compromiso de responsabilidad en esta área.
- Procurar el acceso prioritario de los/las profesionales a acciones formativas que fomenten su inserción en clasificaciones profesionales en las que estén infrarrepresentados/os.
- Fomentar y priorizar que la formación se lleve a cabo dentro de la jornada laboral, o que en cualquier caso no entorpezca la conciliación de la vida personal de la plantilla.
- Adaptar el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras a jornada parcial o con reducción de jornada.
- Impulsar dentro de los programas y acciones existentes la formación en Igualdad de Oportunidades.
- Flexibilizar el modelo formativo para favorecer la conciliación e incentivar la igualdad de oportunidades, fomentando la máxima participación de la plantilla en los procesos formativos.

ACCIONES											
ÁREA DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN/ OBJETIVO	CÓMO SE VA A EJECUTAR	A QUIÉN VA DIRIGIDO	RESP. APLICACIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN	RECURSOS	INDICADOR	OBJETIVO 100% SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN		
									2025	2026	2027
Formación	1	Revisar todos los materiales formativos de los diferentes cursos tanto en materia de igualdad de trato y oportunidades como en cualquier otra materia para que los mismos se impartan con perspectiva de género, asegurando que en los mismos no se haga uso de lenguaje o imágenes sexistas	Mediante la supervisión por parte de la Comisión de Igualdad de los materiales utilizados en las diferentes acciones formativas.	A toda la plantilla	Comisión de Igualdad	Duración III Plan de Igualdad	Materiales, Técnicos y Humanos	100% de los materiales formativos revisados para que se impartan con perspectiva de género	x	x	x
Formación	2	Formar al 100% de los profesionales en adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades o mejora de actitudes	Mediante un plan de formación individual para toda la plantilla que incluya suplir las carencias de los profesionales en sus puestos de trabajo, potencie habilidades en la plantilla, mejore la satisfacción personal y profesional, cree profesionales polivalentes con diferentes habilidades y consiga equipos más productivos y una plantilla formada y adaptada a las necesidades, potenciando la retención de talento.	Toda la plantilla	RR.HH. Direcciones de Centros		Materiales, Técnicos, Humanos	% de profesionales segregados por categorías y sexo que son formados en adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y mejora de actitudes	x	x	x
Formación	3	Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa	La comisión de formación velará para que el departamento de Recursos Humanos difunda a los directores de centros y servicios de AFANIAS las ofertas formativas, así como a los comités de empresa y delegados de personal.	A todos los profesionales	Comisión de formación	Anualmente	Medios de comunicación internos/externos	Informes de respuesta y recogida de la información.	x	x	x
Formación	4	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para toda la plantilla y para el personal de nueva incorporación	La comisión de formación planificará una formación específica por cuatrimestre en materia de igualdad	A todos los profesionales	Comisión de formación, Directores centros y servicios	Anualmente	Consultoras de formación especializadas en plan de igualdad.	Evaluaciones de las acciones formativas propuestas.	x	x	x
Formación	5	Informar a la comisión de igualdad de los resultados desagregados por sexo de la formación anual.	Recursos Humanos facilitará un informe a la Comisión de formación con los datos de participación por sexo de las formaciones realizadas anualmente	Comisión de Igualdad, Direcciones de centros y servicios y Comités de empresa/delegados de personal	Recursos Humanos	Anualmente	Mediante comunicación interna.	Informes de respuesta y recogida de la información facilitada, recepción de comentarios y/o alternativas de mejora.	x	x	x
Formación	6	Incluir un párrafo en el documento de excedencia que firma el profesional que solicita una excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia por cuidado de	Elaboración de un documento tipo por parte de Recursos Humanos donde se especifique el tipo de excedencia y que incluya el derecho de asistencia a cursos de formación profesional, y especialmente con ocasión de su reincorporación.	A todos los profesionales	Directores de centros y servicios	Anualmente	Mediante comunicación interesado/a	Recogida del documento interno facilitado	x	x	x

5. Retribuciones, objetivos y acciones

El principio de transparencia retributiva se instituye como base de la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en esta materia, tanto en su aplicación por parte de las empresas como por los convenios colectivos, de acuerdo a la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de retribuciones, teniendo por objeto la identificación de discriminaciones directas como indirectas, particularmente en supuestos de incorrecta valoración de puestos de trabajo, que se identifica con aquellos supuestos en que desempeñándose un trabajo de igual valor, se percibe una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse con una finalidad legítima, y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios

La empresa debe establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes

La empresa pagará, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha de manera directa o indirecta, tanto si tiene naturaleza salarial como extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo u orientación sexual en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Son de igual valor los trabajos que exigen de las personas trabajadoras un conjunto comparable de conocimientos profesionales (titulaciones académicas y profesionales, práctica profesional), de responsabilidades, de habilidades y esfuerzos (físicos, mentales y psicosociales) y de condiciones medioambientales equivalentes.

Para alcanzar dicho objetivo de igual retribución por trabajo de igual valor, se hace indispensable una correcta valoración de los puestos de trabajo, aplicando criterios de adecuación (factores relevantes en la actividad, incluyendo la formación); totalidad (toma en consideración de todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice ni se infravalore); y objetividad (identificación de los factores para la fijación de una concreta retribución no dependientes de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género)

Afanas

H. H.

OBJETIVOS:

- Empoderar a los trabajadores para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución mediante un conjunto de medidas vinculantes en materia de transparencia retributiva (antes y después de la contratación);
- Reforzar la transparencia de los sistemas retributivos;
- Aumentar el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución entre hombre y mujeres

70 Alerosian

Handwritten signature

ACCIONES											
ÁREA DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN/ OBJETIVO	CÓMO SE VA A EJECUTAR	A QUIÉN VA DIRIGIDO	RESP. APLICACIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN	RECURSOS	INDICADOR	OBJETIVO 100% SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN		
									2024	2025	2026
Retribuciones	1	Elaboración de un registro retributivo de toda la información retributiva desagregada por sexo atendiendo a puesto de trabajo, grupo o categoría profesional de toda la plantilla que incorpore valores medios, medianas en función de grupos/categorías o puestos de trabajo de igual valor.	Mediante la valoración de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales y justificado cuando exista más de un 25% de diferencia entre las retribuciones totales de uno y otro sexo.	A todos los profesionales	Recursos humanos	Duración III Plan de Igualdad	Materiales, Técnicos y Personales	Nº de registros retributivos elaborados	x	x	x
Retribuciones	2	Realizar una auditoría retributiva para determinar si el sistema retributivo de la empresa presenta desigualdades salariales entre mujeres y hombres y corregir y prevenir las causas que han provocado esas desigualdades para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres	Mediante la valoración objetiva de los puestos de trabajo y el análisis del sistema retributivo con el objetivo de implantar las medidas necesarias para conseguir la igualdad retributiva	A todos los profesionales		1 año	Materiales, Técnicos y Personales	Nº de auditorías retributivas realizadas	x	x	x
Retribuciones	3	Análisis anual de la política retributiva de la organización e introducción de medidas correctoras en caso de existir desigualdad	La comisión de Igualdad junto al departamento de Recursos Humanos elaborará un informe con las retribuciones según perfiles y género, elaborando un plan de acción si se observan casos de desigualdad	Equipo dirección RRHH	Equipo dirección RRHH	Periodicidad anual.	ERP'S de RRHH para elaborar informes económicos y de coste de personal.	Informes comparativos con otras entidades del mismo sector y con mismas categorías profesionales.	x	x	x

A. Penosilla
H. Arz

6. **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Afanias promueve la conciliación de la vida profesional y personal, entendida como la forma a través de la cual cada persona se organiza para afrontar sus propios desafíos individuales y empresariales en las diferentes facetas de su vida.

A este plan de igualdad se adjunta como Anexo 1 el protocolo de conciliación.

Asimismo, se visualiza el compromiso de la Entidad para fomentar la compatibilidad entre el desarrollo profesional y la vida familiar y personal, adaptándose así a las necesidades de las personas que trabajan en esta Entidad, muestra de la diversidad de la sociedad actual.

El objetivo, es continuar con la política de mejora continua, impulsar el uso responsable de las medidas de conciliación, fomentando la política de corresponsabilidad en Afanias y en las personas que trabajan en ella.

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional se entiende como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

OBJETIVOS

- Asegurar la comunicación la difusión a todos los trabajadores y trabajadoras, incluso a las nuevas incorporaciones, de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral reconocidos en los distintos textos legales de aplicación.
- Realizar, en su caso, acciones positivas para que los hombres asuman las responsabilidades familiares y de cuidado y se acojan a medidas históricamente adoptadas por las mujeres.
- Establecer mecanismos para asegurar el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.
- Procurar la correcta formación en perspectiva de género del Departamento de Recursos Humanos o a cualquier miembro encargado de tomar decisiones relativas a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.
- Procurar que las personas que se acojan a las medidas y permisos laborales para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.
- Ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

to

Alejo

Handwritten signature

ACCIONES											
ÁREA DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN/ OBJETIVO	CÓMO SE VA A EJECUTAR	A QUIÉN VA DIRIGIDO	RESP. APLICACIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN	RECURSOS	INDICADOR	OBJETIVO 100% SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN		
									2025	2026	2027
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	1	Realizar anualmente 1 campaña informativa y de sensibilización específicamente dirigida a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Semana de la Igualdad (9 marzo)	A toda la plantilla	Comisión de igualdad	Duración III Plan de Igualdad	Materiales, Técnicos y humanos	1 campaña informativa realizada cada año		x	x
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	2	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes y sus posibles modificaciones de acuerdo a la legislación vigente	Elaborando un documento en lectura fácil sobre los diferentes permisos, derechos y medidas de conciliación	A toda la plantilla	Comisión de igualdad	Duración III Plan de Igualdad	Materiales, Técnicos y humanos	1 documento en lectura fácil elaborado sobre los permisos y medidas de conciliación		x	x



7. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual

Afanas contaba desde junio del 2010 con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, incluido en su I Plan de Igualdad. Y se refrenda en el II Plan de Igualdad en enero de 2020 con el Procedimiento de prevención, detección y tratamiento del acoso en el trabajo incorporado como anexo al mismo.

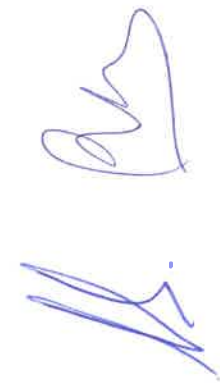
En su implantación cuenta con equipos expertos externos. Además, establece unas vías específicas de denuncia (Canal de denuncias), que velan por la confidencialidad y resolución de los procesos iniciados.

El objetivo es el de continuar con el proceso de mejora continua, velando por la prevención y eliminación del Acoso Sexual, Laboral y por razón de sexo u orientación sexual, así como otras medidas de solución de conflictos (la mediación).

OBJETIVOS

- Favorecer un mejor entorno psicosocial en el trabajo, en el que los trabajadores desarrollen menos estrés, permitiendo, en la medida de lo posible, que los trabajadores decidan cómo realizar su propio trabajo, evitar la repetición de tareas y comunicando de manera clara los objetivos a alcanzar a corto, medio y largo plazo.
- Crear una cultura de la empresa con tolerancia cero hacia cualquier tipo de forma de acoso laboral y promoverla entre los empleados, con normas que persigan y castiguen el mobbing.
- Mejorar la forma en la que se abordan y resuelven los conflictos laborales antes de que puedan derivar en actitudes de acoso.
- Evaluar la efectividad del protocolo de acoso laboral.
- Investigar cualquier comportamiento sospechoso de acoso laboral.
- Formar a los mandos y el personal directivo en técnicas de comunicación, resolución de conflictos y prevención del acoso.

ACCIONES											
ÁREA DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN/ OBJETIVO	CÓMO SE VAA EJECUTAR	A QUIÉN VAA DIRIGIDO	RESP. APLICACIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN	RECURSOS	INDICADOR	OBJETIVO 100% SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN		
									2025	2026	2027
Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual	1	Revisión del protocolo existente, vinculándolo a la política del canal de denuncias de la organización	Comisión de Igualdad revisará el protocolo de acoso actualmente vigente	A toda la plantilla	RRHH	1 año		Realización del protocolo de acoso	X		
Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual	2	Redactar un protocolo LGTBI que deberá establecer y dejar claras cuáles son las actitudes, comportamientos o acciones que se considerarán acoso laboral y/o por razón de sexo u orientación sexual, contar con mecanismos y recursos humanos que permitan monitorear las situaciones que puedan ser sospechosas de acoso, tener un canal de denuncia interno y un comité creado para la recepción e investigación de las denuncias, un proceso de investigación interno definido, claro y ágil, y un régimen sancionador (dentro de los límites que establece la ley) para castigar a los acosadores.	Mediante la creación de comisiones en el comité de igualdad y el apoyo de la Con el apoyo del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	A toda la plantilla	Comité de Igualdad	1 año	Materiales	Protocolo elaborado	X		
Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual	3	Edición, en lectura fácil, de folleto explicativo sobre el Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso y envío a los profesionales sin acceso al portal del empleado o con problemas de comunicación	Mediante la adaptación a lectura fácil del protocolo de acoso y su posterior envío	A todos los profesionales	RR, HH.	1 año	Materiales	Un folleto explicativo sobre el Protocolo para la prevención del acoso elaborado en lectura fácil		X	



8. Sensibilización y comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

Mantener un modelo de comunicación interno y externo basado en el uso del lenguaje e imágenes no sexistas, neutro, correcto, de respeto a las personas donde todas se sientan plenamente identificadas, consideradas e incluidas.

Diseñar la experiencia de usuario que asegure la participación de todas las personas sobre la base de la usabilidad, accesibilidad, legibilidad y lecturabilidad.

OBJETIVOS

- Considerar una prioridad y una necesidad que se haga un uso no sexista del lenguaje en todas las situaciones de comunicación.
- Mejorar nuestro conocimiento de la lengua y del abanico de posibilidades que ésta ofrece, para evitar el androcentrismo lingüístico.
- Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres en ilustraciones y fotografías.
- Evitar el uso de iconos de connotación masculina y potenciar el uso de iconos que visibilicen ambos géneros, o bien con sentido neutro o simbólico.
- Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres en ilustraciones y fotografías.
- Evitar la caracterización y valoración estereotipada del masculino y el femenino: imágenes resultantes de juicios de valores estereotipados, emociones y sentimientos atribuidos a mujeres o a hombres; patrones de comportamiento propuestos para hombres y mujeres etc.

ACCIONES											
ÁREA DE ACTUACIÓN	N°	DENOMINACIÓN/ OBJETIVO	CÓMO SE VA A EJECUTAR	A QUIÉN VA DIRIGIDO	RESP. APLICACIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN	RECURSOS	INDICADOR	OBJETIVO 100% SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN		
									2025	2026	2027
Sensibilización y comunicación incluyente y lenguaje no sexista	1	Inclusión del III Plan de Igualdad descargable en el portal de transparencia	Incluyendo un enlace al III Plan en el portal de Transparencia	A toda la plantilla de Afanas	Comunicación	1 año	Personales Materiales	Plan de Igualdad descargable incluido en el portal de transparencia	x		
Sensibilización y comunicación incluyente y lenguaje no sexista	2	Edición, en lectura fácil, de folleto explicativo sobre el III Plan de Igualdad y envío a los profesionales sin acceso al portal del empleado o con problemas de comunicación	Mediante un conjunto de pautas relativas a la redacción de textos, al diseño y maquetación de documentos y a la validación de la comprensibilidad de los mismos, destinado a hacer accesible la información a las personas con dificultades de comprensión lectora.	A toda la plantilla de Afanas	RR.HH. Comisión de Igualdad	1 año	Personales y materiales	Folleto explicativo en lectura fácil del III Plan de Igualdad editado	x		
Sensibilización y comunicación incluyente y lenguaje no sexista	3	Formar al 100% a las personas responsables del departamento de comunicación de AFANIAS en lenguaje inclusivo LGTBI	Reforzar la presencia de la temática LGTBI en los servicios de información de la asociación e incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la comunicación de Afanas.	Departamento de comunicación	RR.HH.	1 año	Materiales, Personales y Técnicos	% de responsables de departamentos de comunicación de Afanas formados en lenguaje inclusivo LGTBI	x		

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDAS A IMPLANTAR	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS
Año 1	1er trimestre	<i>Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como sexo, orientación sexual, edad, etc., en las ofertas de contratación del 100% de profesionales.</i> <i>Revisar todos los materiales formativos</i> <i>Revisión del protocolo de acoso existente, vinculándolo a la política del canal de denuncias de la organización.</i> <i>Edición, en lectura fácil, de folleto explicativo sobre el protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso y envío a los profesionales sin acceso al portal del empleado o con problemas de comunicación.</i> <i>Inclusión del Plan de igualdad descargable en el portal de transparencia.</i>	
	2º trimestre	<i>Realizar anualmente una campaña informativa y de sensibilización específicamente dirigida a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.</i> <i>Ninguna medida a implantar</i> <i>Ninguna medida a implantar</i>	
	3er trimestre	<i>Redactar un protocolo LGTBI que deberá establecer y dejar claras cuales son las actitudes, comportamientos o acciones que se considerarán acoso laboral y/o por razón de sexo u orientación sexual, contar con mecanismos y recursos humanos que permitan monitorear las situaciones que puedan ser sospechosas de acoso, tener un canal de denuncia interno y un comité creado para la recepción e investigación de las denuncias, un proceso de investigación interno definido, claro y ágil, y un régimen sancionador (dentro de los límites que establece la ley) para castigar a los acosadores.</i>	
	4º trimestre	<i>Ninguna medida a implantar</i>	

- Revisión anual de todas las medidas implantadas hasta la fecha
- Reunión de la comisión de seguimiento

Año 2	1er trimestre	Formar al 100% de los profesionales en adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades o mejora de actitudes con el objetivo de evitar conductas sexistas. Formar al 100% a las personas responsables del departamento de comunicación AFANIAS en lenguaje inclusivo LGTBI.	- Revisión anual de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Reunión de la comisión de seguimiento
	2º trimestre	Realizar anualmente una campaña informativa y de sensibilización específicamente dirigida a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	
	3er trimestre	Ninguna medida a implantar	
	4º trimestre	Ninguna medida a implantar	
Año 3	1er trimestre	Sensibilizar al 100% de los profesionales de la asociación que trabajan en la búsqueda y selección de candidatos sobre los mecanismos inconscientes y automáticos que a menudo condicionan nuestra toma de decisiones, debido a los prejuicios y los estereotipos, contribuyendo a romper los estereotipos de género establecidos. Revisión periódica del encuadramiento profesional.	- Revisión anual de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Reunión de la comisión de seguimiento
	2º trimestre	Realizar anualmente una campaña informativa y de sensibilización específicamente dirigida a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	
	3er trimestre	Ninguna medida a implantar	
	4º trimestre	Ninguna medida a implantar	
Año 4	1er trimestre	Ninguna medida a implantar	- Revisión anual de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Reunión de la comisión de seguimiento
	2º trimestre	Realizar anualmente una campaña informativa y de sensibilización específicamente dirigida a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	
	3er trimestre	Ninguna medida a implantar	
	4º trimestre	Ninguna medida a implantar	

[Handwritten signatures]

DURANTE
TODA LA
VIGENCIA
DEL PLAN
DE
IGUALDAD
(2026 –
2030)

CARÁCTER
PERMANENTE
/PERIÓDICO
(01/2026 –
01/2030)

Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como sexo, orientación sexual, edad, etc., en las ofertas de contratación del 100% de profesionales.

Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se favorecerá el acceso al puesto a la persona del sexo menos representado en el área y/o categoría profesional.

Redactar todas las ofertas de empleo y perfiles profesionales evitando el lenguaje e imágenes sexistas, utilizando términos neutros en la publicidad de las mismas.

Incluir y fomentar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y procesos de la entidad, y promover una cultura basada en la meritocracia, la igualdad, la diversidad y el respeto a las personas con la presencia de un agente de igualdad en cada centro/servicio/empresa de Afanias.

Sensibilizar a los diferentes grupos de interés: profesionales, usuarios, familias, sector público, sector privado y sociedad civil de la importancia de trabajar y gestionar la igualdad de género a nivel interno y externo mediante la convocatoria anual de la Semana de la Igualdad y el Buen Trato.

Establecer un principio general de paridad en la composición de equipos de trabajo y comisiones.

Velar para que la política de desarrollo y Gestión del Talento respecto a los principios de igualdad y no discriminación.

Revisar todos los materiales formativos de los diferentes cursos tanto en materia de igualdad de trato y oportunidades como en cualquier otra materia para que los mismos se impartan con perspectiva de género, asegurando que en los mismos no se haga uso de lenguaje o imágenes sexistas.

Formar al 100% de los profesionales en adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades o mejora de actitudes.

Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa.

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para toda la plantilla y para el personal de nueva incorporación.

Informar a la comisión de igualdad de los resultados desagregados por sexos de la formación anual.

Incluir un párrafo en el documento de excedencia que firma el profesional que solicita una excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el período de excedencia por cuidado familiar.

Garantizar que la información sobre las ofertas de formación, en materia de igualdad, llega a todo el personal de la empresa.

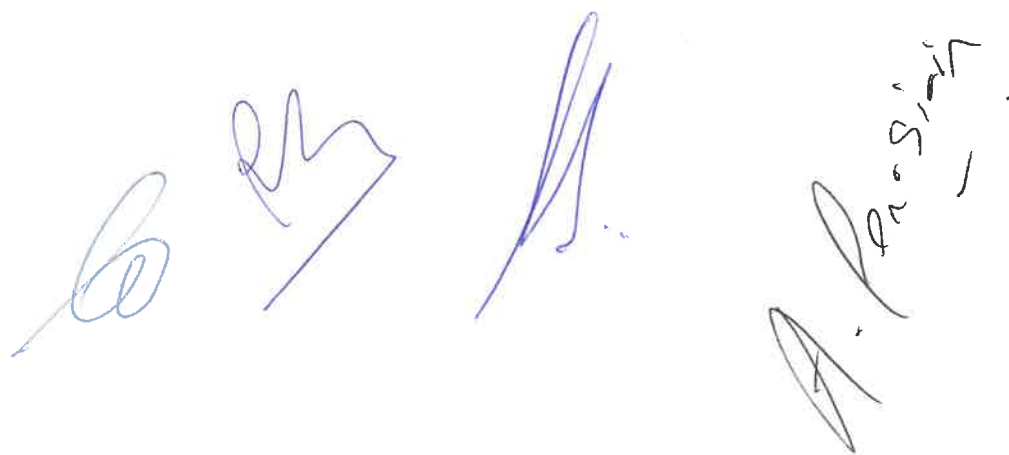
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para el personal de nueva incorporación.

Informar a la comisión de igualdad de los resultados desagregados por sexos de la formación anual.

Incluir un párrafo en el documento de excedencia que firmar el profesionales que solicita una excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el período de excedencia y por cuidado familiar.

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes y sus posibles modificaciones de acuerdo a la legislación vigente.

**Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first is a stylized 'G', the second is a stylized 'M', the third is a stylized 'A', and the fourth is a stylized 'A' with 'Pensión' written vertically next to it.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **ASOCIACION AFANIAS**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

13.1 Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **ASOCIACION AFANIAS**, será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 03 de marzo de 2026, se acuerda la siguiente composición²:

En representación de la parte social:

SEXO	ROL/CARGO
H	RLPT
M	RLPT

En representación de la Empresa:

SEXO	ROL/CARGO
H	RRHH
M	RRHH

² Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación aplicará al personal de **ASOCIACION AFANIAS**.

- **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada quince días, de las cuales se levantará acta.

- **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **ASOCIACION AFANIAS** se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

13.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

13.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

Alm. Sánchez

Rm

Alm.

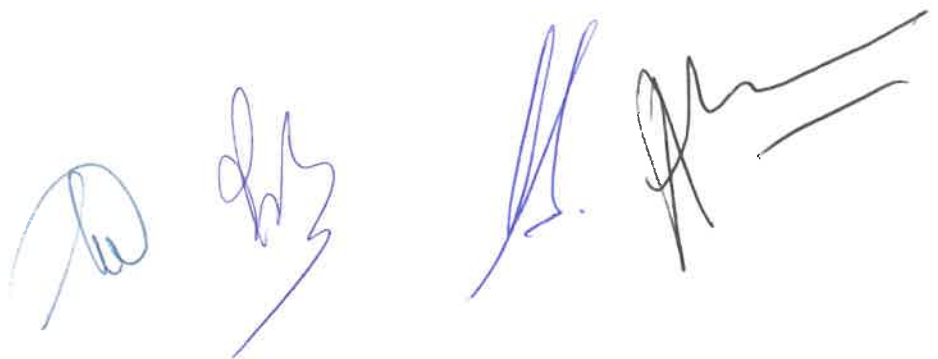
Alm.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

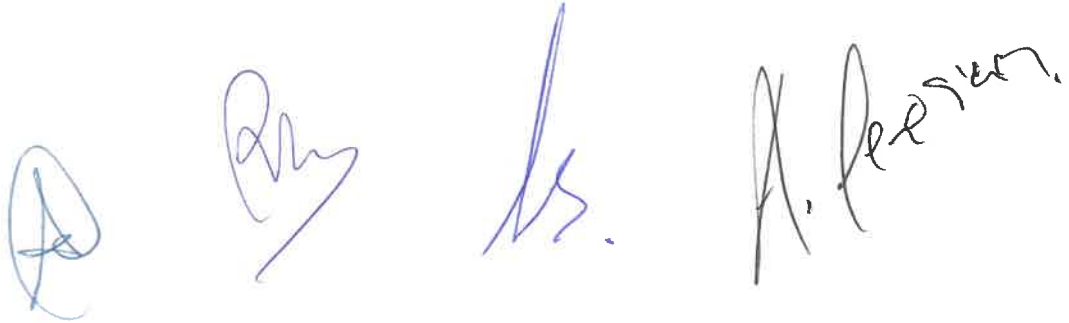
- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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.
- e) 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.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a simple, rounded loop. The second is more complex, with several loops and a long tail. The third is a stylized, angular signature. The fourth is a more elaborate signature with multiple strokes and a long horizontal line extending to the right.

15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a stylized 'A' inside a circle. The second is a stylized 'R' with a long horizontal stroke. The third is a stylized 'L' with a long horizontal stroke. The fourth is a stylized 'A' with a long horizontal stroke.

16. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, a 10 de diciembre de 2025

ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, con CIF G28303790 y domicilio fiscal sito en C/ Bravo Murillo, 101, 28020, Madrid, declara su compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Organización, desde la selección de profesionales 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, entendiéndolo por tal "la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la implantación de un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas mencionadas o del Plan de Igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a **ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL** desde la Dirección, la representación de las personas trabajadoras y la plantilla, puesto que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un Plan de Igualdad adecuado y eficaz.

17. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO

COMUNICADO A LA PLANTILLA RELATIVO A LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, a 10 de diciembre de 2025

En ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad.

Por ello, la Dirección de la Organización asume el compromiso de elaboración e implantación del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", trabajando conjuntamente con la representación de las personas trabajadoras, en consonancia con las directrices establecidas en la legislación en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

El Plan de Igualdad, el cual aportará múltiples beneficios a la Organización, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la igualdad de oportunidades en ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL y de negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad en la Organización. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por representantes de la Organización y por la representación de las personas trabajadoras.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción interna, formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos del registro, depósito y publicación del plan de igualdad de ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se vayan realizando y, si fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto, el cual nos permitirá evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Quedamos a vuestra entera disposición,

18. FIRMA

Una vez revisado y negociado el presente Manual del Plan de Igualdad de **ASOCIACION AFANIAS** se firma el **05 de marzo de 2026**.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
 Alipio Calvo Pérez	 Carlos Roldán Andrés
 Ainara Senosiain Carasusan	 María Rocío Hernando Ibáñez

