



# PLAN DE IGUALDAD

## ASOCIACIÓN DIME



2023 – 2026

ÍNDICE		
I.	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	PÁGINA 2
II.	METODOLOGÍA	PÁGINA 4
III.	SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO	PAGINA 5
IV.	OBJETIVOS DEL PLAN	PAGINA 6
V.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	PAGINA 9
VI.	COMISIÓN DE IGUALDAD Composición Funciones	PAGINA 10
VII.	MEDIDAS DE IGUALDAD 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA 3. FORMACIÓN 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	PAGINA 12
VIII.	REGISTRO	PAGINA 17
IX.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	PAGINA 17
X.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	PAGINA 18
XI.	PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN	PAGINA 19

## I. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ASOCIACIÓN						
Razón social	ASOCIACION PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE MENORES (DIME)					
NIF	G13445259					
Domicilio social	CALLE TOMILLO, 7. 13005 CIUDAD REAL					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año de constitución	2007					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JOSE ZAPATA MURILLO					
Cargo	Director					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios					
CNAE	8790 — Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales.					
Descripción de la actividad	Intervención socioeducativa con niños, niñas y jóvenes, cuyas familias no pueden ejercer un adecuado ejercicio de la patria potestad, a través de programas de acogimiento residencial, apoyo y transición a la edad adulta, inserción laboral, apoyo a la familia y formación.					
Ámbito de actuación	Provincial					
Convenio colectivo	IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	30	Hombres	17	Total	47
Centros de trabajo	5					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad	NO					
Comisión negociadora del plan	Mujeres	1	Hombres	4		



Asociación DIME es una Asociación sin ánimo de lucro que nace en 2006 por la ilusión y compromiso de profesionales con bagaje en el acompañamiento de niños, niñas y adolescentes en situación de Acogimiento Residencial y en Centros de Reforma Juvenil, gestionando proyectos en convenio con la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla –La Mancha. La Asociación DIME nace con el objeto de mejorar y ofrecer mayor calidad en la atención y cuidado que se ofrece a los niños, niñas y adolescentes en situación de Acogimiento Residencial, evolucionando desde una intervención meramente asistencial, hasta ofrecer en la actualidad una mirada consciente e integral en todos los ámbitos de su vida, cuyo foco principal es la relación con el niño, niña y adolescente.

## VALORES Y PRINCIPIOS

Desarrollar nuestra labor diaria en base al respeto, a la igualdad de oportunidades, de trato y de género; a las buenas prácticas y la participación; una vida libre de violencia, una atención integral individualizada; el respeto a la dignidad y el compromiso en la defensa de los Derechos Humanos y, especialmente, de los niños, niñas y adolescentes.

## MISIÓN

Nuestra misión está fundamentada en valores como el compromiso, la responsabilidad, la profesionalidad, con formación de los ámbitos.

En definitiva, nuestra principal misión es sumar esfuerzos para conseguir una sociedad que permita el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, en base al respeto de sus Derechos Fundamentales, a través del apoyo a las familias y el trabajo en red con diferentes profesionales del ámbito.

## EQUIPO

Siendo conscientes de la evolución y cambios observados en los últimos años en los perfiles de las familias y de los propios niños, niñas y adolescentes, la Asociación DIME cuenta en la actualidad con equipos multidisciplinares, con formación en ámbitos sociales y educativos.

## PROGRAMAS

Acogimiento residencial: gestionando 4 hogares de protección, con niños, niñas y adolescentes entre 6 y 17 años en situación de tutela de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha.

Programa Tránsito que da acompañamiento a niños, niñas y adolescentes cuando alcanzan la mayoría de edad, con apoyo a la transición a la edad adulta mediante el acompañamiento previo a la salida del hogar y la gestión de un piso asistido.



Inserción laboral, gestionando el campamento juvenil “La Fuente” que permite a las y los jóvenes de la entidad tomar un primer contacto con la actividad laboral.

Apoyo a las familias mediante el diseño y ejecución de programas de acompañamiento a las familias con el objetivo de dotar de habilidades parentales positivas y prevención de situaciones de riesgo.

Formación mediante el trabajo en red y la cooperación con la comunidad educativa y otros profesionales del ámbito social.

## CALIDAD

La Asociación trabaja bajo la norma internacional UNE-EN ISO 9001:2015.

## II. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente diagnóstico se han empleado los siguientes datos:

- Cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la empresa
- Convenio colectivo de referencia
- Datos aportados por el departamento de personal de la empresa, referidos a las características de la plantilla, retribuciones, formación...

El período empleado para los datos retributivos ha sido el correspondiente a 2021.

Las características de la plantilla son las referidas al **1 de abril de 2022**.

El diagnóstico y el cuestionario a la plantilla se han realizado entre los meses de octubre y noviembre de 2022.

Para la negociación del plan se ha constituido una comisión negociadora con fecha 21 de octubre de 2022. Dicha comisión está integrada por:

Por la empresa

María Rojas Sobrino

Como representantes de personal (delegados de personal)

José Luis López Zapata

David Guerra Fernández

Abraham Rubio Rincón

Daniel Rico Sobrino

Por la parte empresarial, actuará como asesora externa Gema Sánchez Mascaño de la empresa Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L.

La elaboración del Plan de Igualdad ha sido subvencionada mediante Resolución de 27/07/2022, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se conceden ayudas para planes de igualdad en el año 2022.

### III. SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO

La plantilla de la asociación DIME está feminizada, con un porcentaje de mujeres del 64%, dentro de un sector altamente feminizado. No obstante, la asociación mantiene una distribución de la plantilla cercana al equilibrio, mostrando una clara apuesta por eludir los sesgos de género.

En este contexto, sería necesario realizar un seguimiento de la distribución de la plantilla en los diferentes puestos de trabajo para corregir desequilibrios que marcan cierta segregación horizontal.

El sistema de calidad establecido es una garantía de la igualdad de oportunidades para la plantilla y constituye un punto fuerte sobre el que basar el plan (en aspectos como la definición de puestos de trabajo, el diseño del plan de formación, el acceso al empleo...). Lo mismo sucede con los canales de comunicación en el seno de la asociación que son ampliamente conocidos y empleados por la plantilla.

Aproximadamente un tercio de la plantilla cuenta con formación y/o experiencia en materia de igualdad. Es conveniente extender dicha formación a toda la plantilla atendiendo, además, al carácter educador de los servicios que presta.

La política retributiva se estructura según lo establecido en el convenio y la asociación cuenta con un registro retributivo tal y como establece la legislación. La información contenida en el registro retributivo no muestra situaciones de desigualdad, si bien sería recomendable el desglose de los distintos complementos (tanto los establecidos en convenio, como los voluntarios), para una mayor información de las herramientas de transparencia retributiva.

La percepción de la plantilla en cuanto a la situación de igualdad en el seno de la asociación es muy positiva, tanto en el acceso al empleo, como en el acceso a la formación, la promoción profesional y la política retributiva. También se muestran a favor de la implantación de un plan de igualdad ya que un 97% considera importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad de género, si bien es necesario difundir y explicar claramente los objetivos del plan de igualdad y su utilidad.

El plan de igualdad contendrá medidas en todas las áreas tratadas, priorizando en función de los principales aspectos a mejorar (tales como la elaboración de protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo) y de la opinión de la plantilla, que ha considerado como más importantes las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación en materia de igualdad.

## I. OBJETIVOS DEL PLAN

A continuación, se detallan los objetivos cualitativos y cuantitativos de cada uno de los ejes de actuación del Plan de Igualdad.

Los indicadores de evaluación quedan definidos en cada una de las acciones del Plan.

### OBJETIVO GENERAL

Aplicar el principio de igualdad de forma transversal en la gestión de personal y en la prestación de servicios.

1	<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
<p>Objetivo cualitativo: Afianzar procedimientos de selección formalizados y objetivos tendentes a mantener la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla</p>	
<p><b>Objetivos cuantitativos</b></p> <p>Indicador: El 100% de las ofertas de empleo que se publiquen han de usar lenguaje inclusivo</p> <p>Indicador: Publicación de ofertas de empleo al menos en 2 medios de comunicación.</p> <p>Indicador: El 50% de los procedimientos de selección deben considerar la formación en igualdad como un mérito</p> <p>Indicador: El 100% de las personas que se incorporen a la asociación deben recibir un extracto del plan de igualdad.</p>	

<b>2</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>
<p><b>Objetivo cualitativo:</b> Asegurar un sistema de remuneración y de clasificación profesional basado en el principio de transparencia retributiva</p>	
<p><b>Objetivos cuantitativos</b></p> <p>Indicador: 100% de los puestos denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación de la asociación</p> <p>Indicador: herramienta de valoración de puestos de trabajo cuyos criterios estén libres de sesgos de género (por ejemplo, la herramienta que facilita el Ministerio de Igualdad)</p> <p>Indicador: Revisión anual del registro retributivo. Emisión de informe</p> <p>Indicador: complementos salariales y extrasalariales desglosados en el registro retributivo</p>	
<b>3</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<p><b>Objetivo cualitativo:</b> Emplear la formación como medio para abordar la incorporación de la igualdad en la gestión de la empresa</p>	
<p><b>Objetivos cuantitativos</b></p> <p>Inclusión de formación en igualdad en el plan anual de formación de la asociación, en función de las necesidades detectadas</p> <p>Indicador <b>Mención expresa de la perspectiva de género en el plan de formación</b></p> <p>Indicador: el 100% de la plantilla debe estar informada de la oferta formativa de la entidad</p> <p>Indicador: Al menos el 90% de la formación debe realizarse dentro de la jornada laboral.</p>	
<b>4</b>	<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>
<p><b>Objetivo cualitativo:</b> Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional de la asociación</p>	
<p><b>Objetivos cuantitativos</b></p> <p>Indicador: Al menos el 50% de los procesos de promoción de personal deben considerar la formación en igualdad como un mérito valorable.</p> <p>Indicador: existencia de un proceso de promoción regulado</p>	
<b>5</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>



Objetivo cualitativo: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y familiar exenta de sesgos de género	
<p><b>Objetivos cuantitativos</b></p> <p>Indicador: El 100% de la plantilla debe recibir información sobre las medidas de conciliación existentes.</p> <p>Indicador: El 100% de la plantilla debe recibir información sobre la importancia de las responsabilidades compartidas</p>	
<b>6</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>
Objetivo cualitativo: Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la asociación	
<p><b>Objetivos cuantitativos</b></p> <p>Indicador: El 100% de la plantilla debe haber recibido información sobre el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Indicador: Al menos una acción formativa en materia de prevención y detección de violencia de género en el plan de <b>formación durante la vigencia del plan</b></p>	
<b>7</b>	<b>COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>
Objetivo cualitativo: Extender el compromiso de gestión en igualdad a la prestación de servicios de la asociación y a su entorno	
<p><b>Objetivos cuantitativos</b></p> <p>Indicador: El 100% de la plantilla debe haber recibido información sobre el plan de igualdad</p> <p>Indicador: Plan publicado en la web (evidencia)</p> <p>Indicador: Participar al menos en 1 acto / evento en materia de igualdad anualmente</p> <p>Indicador: La opinión de la plantilla debe estar presente en los informes de seguimiento y evaluación</p> <p>Indicador: Incluir al menos 1 publicación al año con contenidos de coeducación y educación en igualdad en el blog de la asociación</p> <p>Indicador: Contenidos coeducativos presentes en el diseño de intervenciones</p> <p>Indicador: solicitudes presentadas</p>	

## II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de la Asociación DIME y en todas las instalaciones donde ésta preste servicio.

Este Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de la elaboración del diagnóstico de situación de la entidad y convenientemente priorizadas, orientadas a conseguir unos objetivos concretos en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la asociación.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026.

## III. COMISIÓN DE IGUALDAD

### Composición

Para la elaboración del diagnóstico y el plan de medidas, se ha constituido la comisión negociadora el 21 de octubre de 2022, integrada por 5 personas con la siguiente distribución:

Por la empresa: 1 mujer

Por la representación de la plantilla: 4 hombres, delegados sindicales del sindicato USO que representan al 100% de la plantilla.

La empresa ha contado con la asistencia técnica externa de la empresa Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L., representada por Gema Sánchez Mascaño.

Las funciones de la comisión negociadora quedaron definidas en el reglamento de funcionamiento, aprobado el día 21 de octubre de 2022.

### Funciones

Durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, las funciones de la comisión negociadora son:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

Durante la vigencia del Plan, **la comisión negociadora con las personas integrantes de la plantilla de la asociación, pasará a asumir las funciones de implementación, seguimiento y evaluación del plan.**

El régimen de sustituciones será el fijado en el reglamento de funcionamiento.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez al año. Podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de las personas que integran la comisión.

Las funciones de la comisión durante la vigencia del plan son:

- Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver los conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- Realizar el seguimiento anual del plan, registrando la realización de las medidas propuestas y recopilando los datos cuantitativos y cualitativos necesarios.
- Realizar la evaluación intermedia y final del plan, a partir de los informes de seguimiento anual, analizando la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y medidas correctoras, en su caso.



- Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- Proponer a la Dirección de la asociación la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.
- Asesorar en las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- Participar en foros externos en materia de igualdad.
- Realizar el plan anual de ejecución de medidas

#### IV. MEDIDAS DE IGUALDAD

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Afianzar procedimientos de selección formalizados y objetivos tendentes a mantener la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla					
<b>MEDIDAS</b>					
Nº medida	Área responsable	2023	2024	2025	2026
1. Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo	Comisión	✓	✓	✓	✓
Indicador: Nº de ofertas donde se ha empleado lenguaje inclusivo. % sobre el total. Debe alcanzar el 100%					
2. Publicación de las ofertas de empleo de la Asociación en medios que aseguren las candidaturas femeninas o masculinas según el caso	Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Nº de medios donde se publican las ofertas de empleo Al menos 2.					
3. Consideración de la experiencia o formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de selección.	Personal	✓	✓	✓	✓
Indicador: Nº de procedimientos de selección en los que se ha considerado la formación en igualdad como un mérito. % sobre el total de procedimientos. Al menos el 50%					
4. Incorporación de un extracto del Plan de Igualdad en la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.	Comisión	✓	✓	✓	✓
Indicador: Revisar que se ha incorporado el extracto del Plan de Igualdad en el 100% de las nuevas incorporaciones.					

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA					
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> <i>Asegurar un sistema de remuneración y de clasificación profesional basado en el principio de transparencia retributiva</i>					
<b>MEDIDAS</b>					
Nº medida	Área responsable	2023	2024	2025	2026
5. <i>Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista</i>	Comisión	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: 100% de los puestos denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación de la asociación</i>					
6. <i>En los procesos de valoración de puestos de trabajo, asegurar la elección de criterios libres de sesgos de género</i>	Dirección / Comisión	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: herramienta de valoración seleccionada</i>					
7. <i>Revisión anual del registro retributivo para adoptar medidas correctivas en su caso</i>	Dirección / Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Revisión realizada. Informe emitido</i>					
8. <i>Elaboración del registro retributivo con todos los conceptos salariales desglosados</i>	Dirección / Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: complementos salariales y extrasalariales desglosados</i>					

<b>3. FORMACIÓN</b>					
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> <i>Emplear la formación como medio para abordar la incorporación de la igualdad en la gestión de la empresa</i>					
<b>MEDIDAS</b>					
<b>Nº medida</b>	<b>Área responsable</b>	2023	2024	2025	2026
9. <i>Incorporación de la perspectiva de género en la definición del plan anual de formación de la asociación</i>	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Mención expresa de la perspectiva de género en el plan de formación</i>					
10. <i>Comunicación de la oferta formativa a todas las personas de la plantilla, incluidas las que estén de baja por cualquier motivo</i>	Comisión /personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Medios empleados 100% de la plantilla informada</i>					
11. <i>Mantenimiento de la organización de la formación dentro de la jornada laboral y la compensación horaria derivada del trabajo a turnos en caso de asistencia a formación</i>	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: realización de la formación dentro de la jornada laboral. Debe alcanzar el 90% de la formación realizada (se deja un porcentaje 10% para el caso de acciones programadas por otras entidades en horario diferente y que no pueda ser compensado)</i>					

<b>4. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>					
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> <i>Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional de la asociación</i>					
<b>MEDIDAS</b>					
<b>Nº medida</b>	<b>Área</b>	2023	2024	2025	2026
12. <i>Consideración de la formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de promoción.</i>	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de procedimientos de promoción en los que se ha considerado la formación en igualdad como un mérito. % sobre el total de procedimientos. Debe alcanzarse un 50%</i>					
13. <i>Desarrollo del proceso de promoción de personal dentro del sistema de calidad de la asociación</i>	Personal	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: existencia de un proceso de promoción</i>					

<b>5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>						
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y familiar exenta de sesgos de género						
<b>MEDIDAS</b>						
Nº medida	Área responsable	2023	2024	2025	2026	
14. Acciones de difusión sobre las medidas de conciliación existentes	Comisión	✓	✓	✓	✓	
Indicador: Nº acciones de difusión realizadas Debe alcanzar al 100% de la plantilla						
15. Acciones de difusión y promoción de la asunción de responsabilidades compartidas	Dirección		✓		✓	
Indicador: Nº acciones de difusión realizadas Debe alcanzar al 100% de la plantilla						

<b>6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>						
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la asociación						
<b>MEDIDAS</b>						
Nº medida	Área responsable	2023	2024	2025	2026	
16. Difusión del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo	Comisión	✓		✓		
Indicador: Difusión realizada. Debe alcanzar al 100% de la plantilla						
17. Inclusión de formación relativa a prevención y detección de violencia de género en la oferta formativa	Personal		✓		✓	
Indicador: Nº de participantes Al menos una acción formativa durante la vigencia del plan						



7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD					
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> <i>Extender el compromiso de gestión en igualdad a la prestación de servicios de la asociación y a su entorno</i>					
<b>MEDIDAS</b>					
Nº medida	Área responsable	2023	2024	2025	2026
18. <i>Difusión del plan de igualdad entre toda la plantilla</i>	Comisión	✓		✓	
<i>Indicador: Difusión realizada</i> <i>Debe alcanzar al 100% de la plantilla</i>					
19. <i>Publicación del plan de igualdad en la web de la asociación y a otras entidades con las que se mantengan relaciones comerciales</i>	Comisión	✓		✓	
<i>Indicador: Difusión realizada</i>					
20. <i>Participación en foros, jornadas... relativas a igualdad...</i>	Dirección	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de eventos en los que se ha participado</i>					
21. <i>Realización de cuestionarios o encuestas a la plantilla... para el seguimiento del plan de igualdad</i>	Comisión		✓		✓
<i>Indicador: Opinión de la plantilla incorporada a los informes de seguimiento y evaluación</i>					
22. <i>Inclusión de contenidos relativos a coeducación y educación en igualdad en el blog</i>	Responsable de comunicación	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: contenidos publicados</i> <i>Al menos 1 publicación al año</i>					
23. <i>Introducción de contenidos coeducativos en la intervención con las personas usuarias de la asociación</i>	Equipos (hogares)		✓	✓	✓
<i>Indicador: Contenidos diseñados. Implementación</i>					
24. <i>Solicitud de distintivos, menciones, sello... en materia de igualdad en la gestión empresarial*</i>	Dirección	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Solicitud realizada Consecución de distintivo o mención</i>					

\* Iniciativa de empresas y entidades de Castilla-La Mancha por una sociedad libre de violencia de género. Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha, Distintivo Municipal de Calidad en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial. Ayuntamiento de Ciudad Real, o similares.

## V. REGISTRO

La **comisión negociadora designa a José Zapata Murillo** para que proceda al registro del plan de igualdad en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regulado por el RD 713/2010, en el plazo de 15 días desde su firma, según lo establecido en el artículo 6.

## VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** se realizará con una periodicidad anual, corresponderá a la Comisión designada para la implementación del Plan realizar el informe de seguimiento y para ello empleará cuantas herramientas considere oportunas, considerando los indicadores de evaluación propuestos para cada una de las medidas.

El **informe de seguimiento** incluirá, al menos, un registro de las medidas implementadas con los datos cualitativos y cuantitativos resultantes de la aplicación de los indicadores propuestos, dificultades encontradas y propuestas de mejora.

La **evaluación del plan**, el alcance y adecuación de sus medidas y los resultados obtenidos se plasmarán en un informe, competencia de la comisión.

Se realizarán 2 informes a lo largo del Plan, uno intermedio y uno final, para lo que se emplearán las herramientas oportunas, entre ellas, los informes de seguimiento anuales realizadas en el seguimiento del Plan, en aplicación de los indicadores previstos. En caso de considerarse necesario, se podrán emplear encuestas a la plantilla.

El informe de evaluación debe analizar la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y medidas correctoras, en su caso.

*Medidas no evaluables:* En el caso de medidas que dependan de diferentes factores, o de factores externos, si éstos no concurren, no se considerarán incumplimientos del Plan, sino medidas no evaluables, pudiendo, en su caso, ser objeto de revisión y/o modificación.

Por ejemplo, la medida 26. Solicitud de distintivos, menciones, sello... en materia de igualdad en la gestión empresarial, dependerá de que dichos distintivos se convoquen y del cumplimiento de los requisitos de cada convocatoria). Si durante la vigencia del Plan no existe ninguna convocatoria a la que poder concurrir, no se tratará de un incumplimiento sino de una medida no evaluable.

## VII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Queda establecida en cada acción el año o años en que deberán realizarse dichas acciones. A lo largo del Plan y fruto de los resultados del seguimiento, el calendario podrá ser alterado, de manera que una medida solo programada para un año pueda ejecutarse durante más años si se ve necesario, o bien retrasar la implantación de una medida si fuera necesario.

Es función de la comisión realizar la **programación anual de realización** que contendrá las medidas a realizar en el siguiente año, en periodicidad semestral.

El calendario de acciones para el 2023 es el siguiente.

Nº MEDIDA	2023	
	1er semestre	2º semestre
1 Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo	X	X
2 Publicación de las ofertas de empleo de la Asociación en medios que aseguren las candidaturas femeninas o masculinas según el caso	X	X
3 Consideración de la experiencia o formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de selección.	X	X
4 Incorporación de un extracto del Plan de Igualdad en la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.	X	X
5 Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista	X	X
6 En los procesos de valoración de puestos de trabajo, asegurar la elección de criterios libres de sesgos de género		X
7 Revisión anual del registro retributivo para adoptar medidas correctivas en su caso	X	
8 Elaboración del registro retributivo con todos los conceptos salariales desglosados	X	
9 Incorporación de la perspectiva de género en la definición del plan anual de formación de la asociación	X	
10 Comunicación de la oferta formativa a todas las personas de la plantilla, incluidas las que estén de baja por cualquier motivo	X	X
11 Mantenimiento de la organización de la formación dentro de la jornada laboral y la compensación horaria derivada del trabajo a turnos en caso de asistencia a formación	X	X
12 Consideración de la formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de promoción	X	X

14 Desarrollo del proceso de promoción de personal dentro del sistema de calidad de la asociación	x	x
15 Acciones de difusión sobre las medidas de conciliación existentes		X
17 Difusión del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo	x	
20 Difusión del plan de igualdad entre toda la plantilla	x	
21 Publicación del plan de igualdad en la web de la asociación y a otras entidades con las que se mantengan relaciones comerciales	x	
22 Participación en foros, jornadas... relativas a igualdad...	Depende de convocatoria	
24 Inclusión de contenidos relativos a coeducación y educación en igualdad en el blog	x	X
26 Solicitud de distintivos, menciones, sello... en materia de igualdad en la gestión empresarial	Depende de convocatoria	

## VIII. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN

Tal y como establece el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, *las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.*

El Plan será revisado en los supuestos establecidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en concreto:

- a) *Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.*
- 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.*

Si durante la vigencia de este Plan se producen alguno de los supuestos que hagan necesaria su modificación, la comisión de igualdad será la encargada de su



propuesta, análisis y negociación, en los mismos términos en los que se realizó el plan inicialmente, de manera que se podrán incorporar acciones no previstas si se producen cambios o surge alguna oportunidad o necesidad que no ha sido contemplada en la definición del Plan pero que pueda redundar en una mejora en materia de igualdad.