

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2022 - 2026



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. INTRODUCCIÓN DE LA ENTIDAD.....	5
1.2. NORMATIVA	7
1.3. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN	8
1.4. OBJETIVOS	9
1.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	10
1.6. VIGENCIA	10
2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	12
2.1. TÉCNICAS UTILIZADAS	12
2.2. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREAS	14
3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	20
3.1. Valoración de puestos de trabajo y brecha salarial.....	20
3.2. BRECHA SALARIAL.....	22
4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN PLAN DE IGUALDAD	25
5. ACCIONES	26
ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD.....	26
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	27
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	28
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN.....	29
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	31
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO.....	32
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	34
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	36
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES	38
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	40
ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO	42
ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN	44
6. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	46
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD	47
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	47
FUNCIONAMIENTO	48

766

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MEMORIA	49
8. EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD	50
INFORME EVALUACIÓN	51
FLEXIBILIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.....	51
9. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	54
CALENDARIO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	54
10. PLAZO DE EJECUCIÓN.....	55



1. INTRODUCCIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN DE LA ENTIDAD

La Asociación Alcer Cantabria es la Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades Renales en Cantabria, con sede única en Santander, sin ánimo de lucro, financiada tanto por organismos públicos como privados y donaciones.

La Asociación está formada, principalmente, por personas con enfermedad renal, familiares, amistades y todas aquellas personas que, solidariamente, quieren contribuir a la mejora de la calidad de vida de nuestro colectivo.

La Asociación nace y continua con los siguientes objetivos:

- La atención, apoyo y representación de los enfermos renales y sus familias paliando los problemas de índole social, económico, psicológico y sanitario, que afectan a las personas con Insuficiencia Renal Crónica y trasplantados de cualquier órgano sólido.
- Promoción de un estado de opinión pública favorable hacia el enfermo renal.
- La divulgación de todos los aspectos relativos a dicha enfermedad, sus posibles soluciones terapéuticas, así como, sus múltiples aspectos sociales y jurídicos.

Los organismos públicos que la financian son: la Consejería de Sanidad del Gobierno de Cantabria, Ayuntamiento de Santander, ICASS, Ayuntamiento de Camargo, Ayuntamiento Castro Urdiales, Ayuntamiento Laredo, Ayuntamiento de Campo de Yuso y Ayuntamiento de Piélagos.

Como financiación privada cuenta con la Fundación ONCE y tiene como colaboradores empresariales a PALSAN, TECOSAN y Quesería Lafuente.

El I Plan de Igualdad de Asociación Alcer Cantabria es una estrategia para intentar lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización en igualdad de condiciones.

El I Plan de Igualdad pretende ser ambicioso en cuanto a sus objetivos. La meta es alcanzar la igualdad de oportunidades en toda la organización y repercutir de esta

manera en el resto de la sociedad, generando referentes claros y eficaces en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, para ello, el estudio de diagnóstico resulta indispensable para conocer la situación de las mujeres y los hombres en Asociación Alcer Cantabria.

El proceso se ha realizado por medio de tres agentes fundamentales en la organización: junta directiva, representación legal de la plantilla y la propia plantilla. Su finalidad ha sido la de detectar las discriminaciones horizontales y verticales que se producen o puedan producirse en la organización. Así mismo, permite visualizar la relevancia de las aportaciones en materia de igualdad que se hayan producido con anterioridad al plan e identificar las posibles brechas de género existentes o que se estén generando en la asociación, para actuar en consecuencia definiendo unas líneas de actuación y, en su caso, las acciones correctivas que fuesen necesarias.

JGG

RBB

[Signature]

DATOS DE LA ASOCIACIÓN							
Razón social	Asociación para la Lucha contra las Enfermedades Renales, Alcer Cantabria.						
CIF	G39037445						
Domicilio social	PLAZA RUBÉN DARIO S/N						
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO						
Año constitución	1992						
Telf.	942 27 60 61						
Pág. web	www.alcercantabria.org						
Correo electrónico	info@alcercantabria.org						
Objeto Social	Actividades De Servicios Sociales Sin Alojamiento. Lucha Contra las Enfermedades Renales en Cantabria.						
Personas en plantilla	<table border="1"> <tr> <td>Mujeres</td> <td>4</td> <td>Hombres</td> <td>0</td> <td>Total</td> <td>4</td> </tr> </table>	Mujeres	4	Hombres	0	Total	4
Mujeres	4	Hombres	0	Total	4		

[Signature]
2022

1.2. NORMATIVA

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, así como autonómicos.

En el marco internacional, las Naciones Unidas estableció ya en 2015 la Agenda 2030 que tiene como uno de sus objetivos principales, la consecución de la igualdad de género (ODS 5), entre sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de sexo 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.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y **Real Decreto-Ley 6/2019**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Real Decreto 901/2020 se refiere al desarrollo de las nuevas normas en materia de inscripción y negociación de los planes de igualdad en las empresas. La nueva normativa obligará a todas las empresas de más de 50 trabajadores a contar con un plan de igualdad laboral entre la mujer y el hombre, extendiendo para el cómputo a los trabajadores temporales y a los de las ETT.

Igualmente, de manera autonómica, la ley 2/2019 de 7 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, marca la hoja de ruta que ha de guiar a todas las entidades públicas y privadas, así como a la ciudadanía hacia la consecuencia de una sociedad cántabra más igualitaria. Al amparo de esta ley, se encuentra vigente la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria, que entiende que el enfoque de género y derechos humanos ha de estar presente en todas y cada una de las acciones que se llevan a cabo dentro de su demarcación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Alcer Cantabria tiene como fin dar cumplimiento a dicha legislación.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, y una vez negociado la asociación están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro previsto por la Administración. En consecuencia, Alcer Cantabria, entidad de menos de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, de forma voluntaria y dado su compromiso con la igualdad de género, elabora el Plan de Igualdad.

1.3. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN

Alcer Cantabria como asociación comprometida desde su entidad con la sociedad está implicada con garantizar la igualdad y diversidad dentro de su asociación, asumiendo como parte de su éxito la diversidad de sus profesionales y obviando cualquier tipo de

discriminación, por razones de sexo, raza, religión, ideas, nacionalidad, edad, orientación sexual e identidad de género, estado civil, discapacidad, origen o cualquier otra condición.

Alcer Cantabria quiere garantizar la igualdad y evitar cualquier discriminación de su personal laboral por razón de género. Este prisma debe proyectarse en cualquier relación que la entidad mantenga con terceros. Para ello la asociación, ha formado un equipo de trabajo multidisciplinar, que integren todas las perspectivas de conocimiento en aras a garantizar el compromiso de la asociación con la igualdad en todas sus proyecciones, evitar en cualquiera de sus procesos o proyectos la perpetuación de esquemas o estereotipos de género, y garantizar cotas de paridad, verbigracia, garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de negocio.


Los principales pilares de este compromiso son:


- ✓ Asegurar la igualdad de oportunidades.
- ✓ Promover un sistema de valores corporativos.
- ✓ Atender las necesidades individuales de las personas.
- ✓ Respetar la diversidad.

1.4. OBJETIVOS

Alcer Cantabria tiene como objetivo intentar alcanzar la igualdad de oportunidades en su entidad.


- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tal como recogen la ley vigente.
- Integrar la perspectiva de género de forma transversal en la entidad.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal.
- Garantizar la protección del personal frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- 
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la entidad.
 - Aseguramiento de las medidas de igualdad de acceso en las políticas de captación de talento, plan de carrera y acceso a los distintos puestos de trabajo.
 - Contar con las medidas preventivas y correctivas necesarias para evitar el acoso sexual o por razón del sexo, para ello tiene publicado un protocolo de actuación específico.
 - Promover valores culturales asociativos que valoren la diversidad y promuevan la igualdad de oportunidades, que evite cualquier tipo de trato discriminatorio.



Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a conseguir la paridad entre mujeres y hombres.


En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y retribución salarial.



1.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de igualdad de Oportunidades se aplica a **la totalidad del personal** de Alcer Cantabria.

1.6. VIGENCIA



La duración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Alcer Cantabria será de **cuatro años**, estando vigente desde su fecha de aprobación el 21 de octubre de 2022 hasta el 21 de octubre de 2026.

Con una antelación de al menos 6 meses antes de esta fecha, se iniciará un proceso de evaluación final del I Plan de Igualdad, el cual nos permitirá conocer el nivel de ejecución y eficacia de las medidas propuestas y se comenzará la negociación y elaboración del II Plan de Igualdad de oportunidades en base a los resultados obtenidos.

Durante su vigencia, **con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones** que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

El centro de trabajo donde será aplicable el Plan de Igualdad de XX se encuentra en plaza Rubén Darío s/n, Santander.



2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Alcer Cantabria, ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta en materia de igualdad de oportunidades, de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Este estudio de diagnóstico es la base que ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la entidad y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

La primera aproximación al diagnóstico de Alcer Cantabria ha sido impulsada por la Gerencia y la plantilla.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es una estrategia para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización, en igualdad de condiciones en todos los niveles y áreas de la entidad.

El proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido el resultado de trabajar con datos objetivos y subjetivos obtenidos del análisis de los cuestionarios dirigidos a representantes legales de la plantilla y personal, estos datos se han podido contrastar con las estadísticas realizadas por el Departamento de Recursos Humanos de Alcer Cantabria. Además, se ha completado con la revisión de fuentes documentales de referencia en la asociación: Convenio Colectivo, organigrama, memorias de actividad y revisión de contenidos de la web de la asociación.

2.1. TÉCNICAS UTILIZADAS

ANÁLISIS CUANTITATIVO: la información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el equipo de trabajo y desagregada por sexo correspondiente a 31 de diciembre de Alcer Cantabria se ha obtenido sobre:

- Representación del personal por sexo, unidades, tipos de jornada, altas y bajas, antigüedad, edad y tipo de contrato.
- Formación.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Política retributiva y de promoción.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Otros datos de interés en materia de igualdad: personas en riesgo de exclusión social, violencia de género, prevención de riesgos laborales y salud laboral entre otros.
- Política de gestión y desarrollo de personal.
- Comunicación y lenguaje utilizado.
- Revisión documental que pudiera resultar útil para conocer la entidad y su sistema de gestión, normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad y estadísticas obtenidas a través del equipo de trabajo.
- Riesgos laborales.
- Calidad.




ANÁLISIS CUALITATIVO:

- Cuestionarios de opinión en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos a representación legal de la plantilla y personal en general de Alcer Cantabria.
- La población objeto de estudio (N) ha sido de 4 personas (100% mujeres), que corresponden al personal contratado en la asociación en el momento de realizar el estudio, la participación obtenida ha sido de 3 personas. En el análisis de los cuestionarios se han obtenido los resultados de manera conjunta con el fin de garantizar el anonimato de las personas encuestadas.




El informe diagnóstico de Alcer Cantabria, indica la situación de partida en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

En términos generales Alcer Cantabria, dedicada a Actividades de servicios sociales sin alojamiento en el ámbito de la lucha contra enfermedades renales en Cantabria, presenta una plantilla totalmente feminizada. El 100% del personal en el momento de estudio son mujeres. Este dato demuestra una presencia desequilibrada respecto a ambos sexos, según la Disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

AC

2.2. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREAS

Área 1: Situación de la plantilla

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<p>→ Los tres puestos que existen están ocupados por mujeres, una de ellas tiene una discapacidad de más del 33%, otra mayor de 60 años y otra es joven recién graduada sin experiencia, lo que demuestra el compromiso de la entidad por la diversidad y no discriminación.</p> <p>→ La plantilla cuenta con personas de muy diversa edad, desde la franja de 20 a 25 años hasta más de 60 años.</p> <p>→ se trata de una plantilla estable.</p>	<p>○ Procurar una representación equitativa de ambos sexos en los distintos puestos que componen la asociación.</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
2023

Área 2: Proceso de selección y contratación.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<p>→ La plantilla goza de estabilidad, en 2021 ha sufrido un 25% de altas, suponiendo ello 1 persona que ha sustituido a una persona que ha cursado baja.</p> <p>→ No se observa ningún sesgo de género a la hora de realizar los procesos de selección.</p> <p>→ Se incorporan colectivos que habitualmente se encuentran discriminados, como personas mayores de 60 años, personas con discapacidad, o jóvenes sin experiencia.</p> <p>→ Las necesidades formativas se detectan a través de entrevistas con la plantilla, pueden proponer cualquier formación que consideren necesaria.</p> <p>En el periodo de estudio el 67% de la plantilla (100% mujeres) ha recibido formación en especialización técnica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Asociación Alcer en Cantabria no cuenta con un documento escrito de reglamento de selección y contratación general. ○ No cuenta con un plan de formación anual. ○ Alcer Cantabria es una asociación pequeña, en la que los puestos son de categorías diferentes y están ocupados por una única persona. Por lo tanto, no hay margen de ascensos ni promoción en la asociación en estos momentos.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

Área 3: Política retributiva.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<p>→ La clasificación profesional y puestos de trabajo está compuesta únicamente por tres puestos: oficial administración, auxiliar servicios generales y trabajadora social.</p> <p>→ Las retribuciones se rigen por el convenio colectivo que les es de aplicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tender hacia un equilibrio de hombres y mujeres en los puestos de trabajo, aunque al estar representados por una sola persona esta tarea se considera compleja.

AS

Área 4: Condiciones de trabajo y auditoria retributiva.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<p>→ La plantilla goza de estabilidad dentro de la asociación, con tres personas contratadas de manera indefinida (un de ellas a jornada parcial) y la nueva incorporación de forma temporal y parcial.</p> <p>→ Se ha solicitado y concedido la concreción de jornada a las tres trabajadoras.</p> <p>→ Una persona continua en modalidad de teletrabajo.</p> <p>→ Al ser una entidad totalmente feminizada no existe brecha salarial de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existen dos trabajadoras con una jornada inferior a la media jornada (18% y 47%). ○ Para la desconexión digital no existe ningún sistema reglado, se recomienda su implantación.

AS

AS

AS
2022

Resultado de la valoración de puestos de trabajo:

	P01_oficial 2ª administrativo	P02_auxiliar servicios generales	P03_trabajadora social
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	190,23	88,23	207,15
Puntos B. Responsabilidad	281,35	130,59	281,35
Puntos C. Esfuerzo	133,59	40,87	132,89
Puntos D. Condiciones De Trabajo	26,58	20,81	26,58
TOTAL PUNTUACIÓN	631,76	280,51	647,97

Área 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<p>→ Se respetan las medidas de conciliación establecidas por convenio.</p> <p>→ Bajo petición, se facilita acomodar puntualmente horarios de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ No hay ninguna medida adicional en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, únicamente las que están recogidas en el Convenio Colectivo. ○ Se recomienda la implantación de medidas de conciliación familiar, sobre todo viendo que 3 de las cuatro personas trabajadoras tienen uno o más hijos/as. ○ Difusión de derechos de conciliación.

Handwritten notes in blue ink:




Área 6: Infrarrepresentación femenina.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<p>→ Se trata de una entidad totalmente feminizada por lo que no existe infrarrepresentación femenina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se recomienda sensibilizar sobre la feminización de determinados sectores profesionales.

Handwritten signature in black ink:

 2000

Área 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<p>→ Existe compromiso de la entidad contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ No cuenta con ningún procedimiento de actuación ante situaciones de acoso en la asociación, aunque pasará a tenerlo tras la elaboración del presente PIO.



Área 8: Comunicación e imagen.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<p>→ Alcer está comprometida con la comunicación no sexista y procura establecer canales de comunicación libres de sexismo y discriminación.</p> <p>→ La imagen de Alcer transmite valores de igualdad y no existe distinción de trato asociado a su sexo, contando con una Junta Directiva formada por ambos sexos (equilibrada).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ No cuenta con ningún procedimiento de actuación ante situaciones de acoso en la asociación, aunque pasará a tenerlo tras la elaboración del presente PIO. ○ Se recomienda no abusar del uso del masculino genérico y cambiarlo por un lenguaje inclusivo y no sexista. ○ Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista.





Área 9: Prevención de la violencia de género.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<p>→ Existe compromiso de la entidad contra la violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ no cuenta con ningún protocolo de actuación antes casos de violencia de género o trato a personas víctimas de violencia de género en la asociación.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
2000

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva entre otros aspectos requiere de la evaluación de los puestos de trabajo a través de una herramienta específica para ello y así establecer las medidas y el plan de actuación para la corrección de cualquier desigualdad en el campo retributivo.

Debemos de esta manera, cumplir con la obligatoriedad de **igual retribución por trabajo de igual valor**.

3.1. Valoración de puestos de trabajo y brecha salarial

En cuanto a la valoración de puestos de trabajo, se han determinado:

	P01_oficial 2ª administrativo	P02_auxiliar servicios generales	P03_trabajadora social
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	190,23	88,23	207,15
Puntos B. Responsabilidad	281,35	130,59	281,35
Puntos C. Esfuerzo	133,59	40,87	132,89
Puntos D. Condiciones De Trabajo	26,58	20,81	26,58
TOTAL PUNTUACIÓN	631,76	280,51	647,97

Una vez realizado este trabajo se puede comparar la puntuación obtenida por cada puesto, así como realizar un análisis desde la perspectiva de género de los puestos de la organización según la descripción del género de cada items valorado.



Alcer Cantabria ha realizado la anterior clasificación por puntos a cada puesto, siendo el puesto más valorado el de Trabajadora social con 647,97 puntos. Seguidamente estaría la oficial administrativo con 631,76 y finalmente auxiliar de servicios generales con 280,51.



Con ello, las escalas serían:

ESCALA DE CATEGORIAS DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR	
ESCALA DE PUESTOS DE TRABAJO	INTERVALOS
ESCALA 01	MÁS DE 350 PUNTOS
ESCALA 02	DE 200 A 350 PUNTOS



Quedando por lo tanto distribuidos los puestos por escalas de la siguiente manera:

ESCALA 01:

- Oficial 2ª Administrativa con 631,76 puntos,
- Trabajadora social con 647,97 puntos.


ESCALA 02:

- Auxiliar de servicios generales con 280,51 puntos.




Por otro lado, si se tiene en cuenta la feminización o masculinización de los distintos puestos de la asociación se vuelve a comprobar que todos están feminizados al contar la entidad solo con mujeres empeladas.


3.2. BRECHA SALARIAL



La auditoría retributiva realizada Alcer Cantabria tiene por objeto obtener la información precisa y necesaria a fin de corroborar si sistema de retribuciones está cumpliendo de manera transversal y completa con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, tal y como se señala en la legislación vigente.



Esta auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad de la asociación.




En este sentido, la auditoría retributiva de género surge con el fin principal de identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres para poder reducirla. Por este motivo, es muy necesario tener en cuenta la totalidad de los factores para su cálculo.

Se entiende brecha salarial como aquella diferencia existente en la retribución media entre mujeres y hombre. Se expresa en porcentaje, y para calcularlo se atiende a la siguiente fórmula:

Brecha salarial de género

$$= \frac{(\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres})}{\text{salario medio hombres}} \times 100$$





Es importante diferenciar este concepto del de “discriminación salarial por razón de sexo o género” que sería retribuir de manera diferente a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.


A fin de establecer y averiguar estos datos en Alcer Cantabria, se ha calculado la brecha global e interrelacionado con las diversas variables existentes, como la clasificación profesional o el tipo de jornada. De esta manera es posible visualizar la dimensión de la brecha salarial y qué elementos la están promoviendo.

Para realizar el estudio de las retribuciones se ha utilizado la retribución normalizada, que es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante el periodo de referencia:

- Estar contratada en todo el periodo.
- Contrato a tiempo completo.
- Sin bajas laborales.
- Sin reducción de jornada laboral.

 Se calcula, para un periodo de referencia, como: (retribución/ horas del periodo) x horas trabajadas.


 La razón por la que se debe de utilizar la retribución normalizada es debido a que la retribución efectiva no da una visión correcta de la brecha existente al comparar retribuciones de distintos periodos.

 Al realizar la fórmula que permite obtener la brecha salarial de género, se consigue un porcentaje, como ya se ha mencionado anteriormente. Este porcentaje adquiere un significado u otro en función de sus valores, de la siguiente forma:

> 0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como “las mujeres cobran un x% menos que los hombres”, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.

= 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

< 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

 En este sentido, hay que tener en cuenta que la manera de hallar la brecha provoca que, si los hombres cobran de media el doble que las mujeres, la brecha será del 50%. Pero si las mujeres cobran de media el doble que los hombres, la brecha será de -100%. Por eso en caso de brechas negativas los % absolutos son más altos y pueden pasar del -100%.

Si se contemplan las retribuciones equiparadas, es posible evitar ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, obteniendo de este modo una imagen más fiel de por qué se produce la brecha.

Se debe tener en cuenta que se ha eliminado a las personas que están como gerentes, y el personal con contratos de un solo día, ya que en estos casos su sueldo no es representativo.


Las personas que han sido contratadas por un día suelen tener salarios más altos para compensar el periodo tan corto de trabajo. Si estas condiciones puntuales se extrapolaran, por ejemplo, a un contrato mensual, quedaría distorsionado el resultado de la brecha salarial.

	Nº	SALARIO BASE Eq	Complemento CDN1	Complemento Ad personan
BRECHA	0	0%	0%	0%
Hombre	0	0	0	0
Mujer	4	1.514	149	70

Al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta que la totalidad de las personas trabajadoras en la asociación son mujeres, y que, por lo tanto, no existe ningún hombre en plantilla, se obtiene el **resultado de 0%**, que indica la **feminización total de la plantilla**. Esta casuística se da, evidentemente, tanto para el salario base como para los complementos salariales.

Para realizar un estudio más profundo sobre esta temática, en la siguiente tabla se aprecian las brechas por escalas por cada uno de los tipos de retribución.

	Nº	SALARIO BASE	Complemento CDN1	Complemento Ad personan
ESCALA 01	BRECHA	0%	0%	0%
Hombre	0	0	0	0
Mujer	3	1.697	174	94
ESCALA 02	BRECHA	0%	0%	0%
Hombre	0	0	0	0
Mujer	1	965	72	0



En definitiva, al ser esta una entidad que únicamente cuenta con personal femenino no existe brecha de género, sino que para todos los valores (tanto salario base como complementos) la brecha que se obtiene es 0%.




4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN PLAN DE IGUALDAD



COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Alcer Cantabria cuenta con una Comisión Negociadora de Igualdad, creada desde el 27 de enero de 2022.

Esta Comisión Negociadora de Igualdad está formada paritariamente por representantes de la asociación y representantes sociales de CCOO y UGT como sindicato mayoritario del sector, (2 representantes de cada parte). Las funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad se definieron en el acto de constitución y fueron ratificadas con la firma por parte de la totalidad de los miembros.









La gestión del I Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión Negociadora de Igualdad.

5. ACCIONES

ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Centralizar el seguimiento de las medidas y resolución de consultas en una persona.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
0.1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la asociación, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos.	Nombramiento de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Horas necesarias a la persona responsable de igualdad, dentro de su jornada laboral, para desempeñar dichas funciones. Recursos económicos: 600€ aprox.	Vigencia del plan	   
0.2. Informar de las acciones a realizar en el Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Documento. Nº de publicaciones.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación habituales. Recursos económicos: 50€ aprox.	Anual	 

[Signature]
2023

[Signature]

[Signature]

[Signature]











ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cumplir con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.
- Formar al departamento de RRHH para no incurrir en sesgos de género.


ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
1.1. Formación de al menos 90 horas en materia de igualdad para las personas responsables de selección, contratación y promoción.	Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a RRHH.	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Cursos de formación ofertados. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 600€ aprox.</p>	90 horas	  
1.2. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, departamento, nivel jerárquico y puesto de trabajo.	% de mujeres-% de hombres en plantilla, por departamento, nivel jerárquico y estudios, edad, tipo de contrato, jornada.	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 120€ aprox.</p>	Anual	 

<p>1.3. Publicar ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto a cubrir, utilizando un lenguaje no sexista que garantice su cobertura en iguales condiciones por hombres y mujeres.</p>	<p>Nº de ofertas de empleo basadas en características con un lenguaje inclusivo.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Manual de procesos de selección con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 90€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	
--	--	---	--------------------------	---

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la asociación con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la asociación, garantizando los principios de Igualdad.



ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
<p>2.1. Procurar una participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.</p>	<p>% de mujeres-% de hombres en puestos de responsabilidad.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.</p> <p>Recursos económicos: 200€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	

[Handwritten signature]
1/00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]







<p>2.2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.</p>	<p>Listado denominaciones neutras.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Guías y materiales de uso de denominaciones neutras en el lenguaje.</p> <p>Recursos económicos: 300€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	 
---	--	--	--------------------------	---

ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la asociación para garantizar los principios de Igualdad.
- Garantizar una formación accesible para el personal, en igualdad de trato y oportunidades.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
<p>3.1. Formación en materia de igualdad de oportunidades de al menos 20 horas, divididas en píldoras formativas de 2 horas, para toda la plantilla a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.</p>	<p>% de mujeres y hombres sensibilizadas sobre el total de personas en plantilla.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Materiales didácticos con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 500€ aprox.</p>	<p>bianual</p>	 

<p>3.2. Favorecer que las acciones formativas se desarrollen en horario laboral, si no fuera posible, compensar ese tiempo de formación realizado fuera de la jornada de trabajo con 1,5 más de descanso.</p>	<p>Nº de acciones formativas realizadas dentro del horario Nº de horas compensadas.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Plan de formación de la asociación. Recursos económicos: 250€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	 
<p>3.3. Posibilitar la solicitud de nuevos cursos formativos a la asociación que tenga relación con la actividad de la misma y las funciones del solicitante.</p>	<p>Nº de peticiones recibidas</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Hoja modelo de solicitud cursos. Canales de comunicación y difusión habituales. Recursos económicos: 50€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	 
<p>3.4. Continuar fomentando que la formación continua en especialidad de cada trabajador/a se realice durante la jornada laboral (siendo retribuido).</p>	<p>Nº de peticiones recibidas y aceptadas desagregadas por sexo, especificando formación</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Hoja modelo de solicitud cursos. Canales de comunicación y difusión habituales. Recursos económicos: 500€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	 














ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la igualdad de oportunidades en las promociones de la asociación.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.




ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
4.1. Fomentar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, partida o reducida no sea obstáculo para promocionar.	Informe con Nº personas promocionadas o con cambio de categoría, ampliación horas, etc.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Manual de procesos de promoción con perspectiva de género. Recursos económicos: 120€ aprox.	Vigencia del plan	  
4.2. Realizar un procedimiento de promoción interna y difusión del mismo entre la plantilla.	Documento de promoción interna generado.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad	Vigencia del plan	

		<p>Recursos Materiales: Manual de procesos de promoción con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 120€ aprox.</p>	
--	--	---	---

ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras.
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.



ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
5.1. Informe anual a la comisión de seguimiento de permisos desagregados por sexo.	% de mujeres y de hombres que han solicitado permisos y los concedidos.	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.</p> <p>Recursos económicos: 180€ aprox.</p>	Anual	  






566










<p>5.2. Facilitar la posibilidad de teletrabajo y/o flexibilidad horaria al personal que lo solicite, siempre que se den las condiciones necesarias, y este sea posible respetando las restricciones que la prestación de servicio impone.</p>	<p>Número de peticiones realizadas Número de peticiones aceptadas y denegadas desagregadas por sexo.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad Gerencia Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. Recursos económicos: 80€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	
<p>5.3. Excedencia con reserva de puesto de trabajo, por cuidado de hijos o hijas (hasta los 14 años del menor) o familiares hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad, durante tres años.</p>	<p>Número de peticiones realizadas Número de peticiones aceptadas y denegadas desagregadas por sexo</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad Gerencia Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. Recursos económicos: 800€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	

ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



- Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Garantizar que los derechos de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, tanto para mujeres como para hombres, independientemente de la antigüedad en la asociación o modalidad contractual.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
<p>6.1. Difundir entre la plantilla los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Infografía/Documento/medio difusión y Nº de veces difundido.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 80€ aprox.</p>	<p>Anual</p>	  
<p>6.2. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de las personas que soliciten y disfruten de medidas de conciliación.</p>	<p>% y nº de mujeres y de hombres que han solicitado y disfrutado de medidas de conciliación.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.</p> <p>Recursos económicos: 120€ aprox.</p>	<p>Anual</p>	  

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]







[Handwritten signature]

<p>6.3. Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 23 de marzo: día nacional de la conciliación y la corresponsabilidad; - 2 de julio: día internacional del trabajo doméstico 	<p>Documentos generados</p> <p>Nº y campañas realizadas</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 350€ aprox.</p>	<p>Fechas señaladas</p> 
<p>6.4. Disfrute del tiempo trabajado retribuido para acompañar, por el tiempo necesario, a familiares ascendientes o descendientes de primer grado a consultas médicas.</p>	<p>Nº permisos pedidos y aceptados</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Herramienta de registro de datos</p> <p>Recursos económicos: 300€ aprox.</p>	<p>permanente</p> 

ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas de la asociación.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la asociación.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
7.1. Preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de idoneidad en el acceso o promoción a puestos donde exista infrarrepresentación.	% y nº de mujeres y de hombres que han promocionado en la fundación en relación a los que se han postulado a esa promoción	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. Canales de comunicación y difusión habituales. Recursos económicos: 250€ aprox.	Vigencia del plan	  
7.2. Comprobar que los procesos de promoción profesional se basen en principios de mérito y capacidad profesional.	Documento de procesos de selección de personal	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos. Recursos económicos: 350€ aprox.	Vigencia del plan	  









[Handwritten signature]







[Handwritten signature]
2000

[Handwritten signature]

<p>7.3. Realizar campañas de sensibilización en materia de feminización o masculinización: (ejemplos)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 11 de febrero: día internacional de la mujer y la niña en la ciencia; - 10 de marzo: día internacional de las juezas; - 30 marzo: día internacional de las trabajadoras del hogar; - 28 de abril: día internacional de las niñas en las TIC; - Día de las escritoras; - 19 de noviembre: día internacional de la mujer emprendedora. 	<p>Documentos generados</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 350€ aprox.</p>	<p>Fechas señaladas</p> <div style="text-align: center;">    </div>
---	-----------------------------	--	--

ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos.
- Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
8.1. Renovación del seguimiento del registro retributivo según RD Ley 6/2019 y RD 902/2020	Tablas de resultados del registro retributivo anual.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de registro retributivo. Guía de registro retributivo. Recursos económicos: 250€ aprox.	Anual	  
8.2. Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial	Nº de medidas incluidas.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro retributivo. Recursos económicos: 750€ aprox.	Vigencia del plan	  








[Handwritten signature]

[Handwritten signature]







[Handwritten signature]
2022

<p>8.3. Revisión de los puestos de trabajo (VPT)</p>	<p>Herramienta VPT</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro retributivo.</p> <p>Recursos económicos: 350€ aprox.</p>	<p>Al menos, junto al informe intermedio. Preferencia de temporalización anual.</p>	
<p>8.4. Realizar campañas específicas el día de la igualdad salarial: - 22 de febrero: día europeo de la igualdad salarial; - 18 de septiembre: día internacional de la igualdad salarial</p>	<p>Nº y tipo de campaña realizada. Difusión campaña.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 350€ aprox.</p>	<p>22 de febrero y 18 de septiembre</p>	

ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar al personal sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
<p>9.1. Mostrar un compromiso de tolerancia cero contra el acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Declaración principios. Nº publicaciones.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Manual de acoso. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. Recursos económicos: 50€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	  
<p>9.2. Difusión del protocolo de acoso a toda la plantilla.</p>	<p>Documento de difusión Nº de publicaciones.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. Recursos económicos: 150€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	  



[Signature]
2020

[Signature]

[Signature]

[Signature]




<p>9.3. Informe a la comisión de seguimiento sobre los casos de acoso.</p>	<p>Nº de casos de acoso, tipo de acoso y resolución del procedimiento.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro de datos.</p> <p>Recursos económicos: 50€ aprox.</p>	<p>Al menos en el informe intermedio de seguimiento</p>	
<p>9.4. Realizar campañas de sensibilización en días señalados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 17 de mayo: día internacional contra la homofobia, transfobia y bifobia. - 28 de mayo: día internacional de acción por la salud de las mujeres. - 19 de junio: día internacional para la eliminación de la violencia sexual en los conflictos - 21 de junio: día internacional por la educación no sexista - 28 de junio: día internacional del orgullo LGTBI. - 23 de septiembre: día internacional contra la explotación sexual y trata de personas. 	<p>Nº campañas Documento generado</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 350€ aprox.</p>	<p>Fechas señaladas</p>	












ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
10.1 Elaborar un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género.	Documento generado.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Manual de protección víctimas de violencia de género. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. Recursos económicos: 150€ aprox.	Vigencia del plan	   
10.2. Difusión del protocolo de protección a las víctimas de violencia de género entre la plantilla de la asociación.	Documento de difusión generado. Nº de publicaciones.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.	Vigencia del plan	 

DL
[Signature]

[Signature]
2000

		<p>Recursos económicos: 80€ aprox.</p>		
<p>10.3. Difundir entre la plantilla los derechos laborales que establece la LO 1/2004 de las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Documento de difusión generado. Nº de difusiones realizadas.</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. Recursos económicos: 80€ aprox.</p>	<p>Vigencia del plan</p>	
<p>10.4. Realizar y difundir campañas contra la violencia de género: - 25 de noviembre: día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres. - 30 de julio: día mundial contra la trata - 6 de febrero: día internacional de la tolerancia cero con la mutilación genital femenina.</p>	<p>Nº campañas. Campaña generada (cartel, folleto, etc.)</p>	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales. Recursos económicos: 350€ aprox.</p>	<p>Fechas señaladas</p>	














ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover en la asociación la utilización de un lenguaje inclusivo
- Proyectar internamente y externamente una imagen igualitaria.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
11.1. Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas y favorecer la imagen de las niñas en cartelería y redes sociales.	Todos los documentos y comunicaciones internas y externos utilizados y creados por la entidad.	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Guía de uso no sexista del lenguaje.</p> <p>Recursos económicos: 150€ aprox.</p>	Vigencia del plan	  
11.2. Sensibilizar y formar al personal a través de herramientas de lenguaje inclusivo y no sexista que sea de aplicación en todas las comunicaciones externas e internas a la plantilla de la asociación.	Documento generado (infografía, folleto, etc.) Nº difusiones.	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p> <p>Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 200€ aprox.</p>	Vigencia del plan	  
11.3. Realizar campañas en materia de igualdad de género:	Nº campañas.	<p>Recursos Humanos: Responsable Igualdad</p>	Fechas señaladas	

<ul style="list-style-type: none">- 8 de marzo: día internacional de las mujeres- 19 de octubre: día internacional de prevención del cáncer de mama.- 1 de diciembre: día del sufragio universal en España, el derecho de voto de las mujeres.	Campaña generada (cartel, folleto, etc.)	<p>Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.</p> <p>Recursos económicos: 350€ aprox.</p>	 
--	--	---	---

6 MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento, la entidad se compromete a facilitar los medios precisos.

Recursos materiales:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones, ya sea un espacio habilitado en el propio centro u otro espacio fuera de las instalaciones, adaptado para reuniones.
- Aportación de la información necesaria, desagregada por sexos, para la correcta ejecución del Plan de Igualdad.
- Material informático preciso para el desarrollo y revisión de las medidas.
- En definitiva, cualquier recurso material necesario para la ejecución del Plan de Igualdad.

Recursos Económicos:

Para la ejecución de este I Plan se destinarán los recursos económicos necesarios que contarán con financiación propia o con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la asociación.

Recursos Humanos:

Los recursos humanos que pone a su disposición la entidad para el correcto seguimiento son la Comisión de seguimiento, personal de Dirección, Recursos Humanos y cualquier otro departamento que se considere imprescindible.

Las horas de reunión de la Comisión de seguimiento se computarán como tiempo de trabajo.

La Comisión de seguimiento, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios idóneos, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

Se podrá solicitar colaboración a otras organizaciones y/o expertos/as si se considera oportuno para la aclaración de posibles dudas, apoyo en cuestiones puntuales y/o desarrollo de las medidas.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD

Se será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del I Plan de Igualdad, obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan y detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación. De esta forma se podrá realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Los indicadores generales para todas las áreas que se van a utilizar son:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo).
- Materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Departamentos con implicación en la ejecución.
- Formaciones realizadas y Nº de participantes desagregados por sexo.
- % de presupuesto invertido en el Plan de Igualdad.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de seguimiento de Alcer Cantabria está constituida de forma paritaria por representantes de la entidad y representantes del personal. Está compuesta por 2 personas representantes de la asociación y 2 representantes de las organizaciones sindicales de las distintas secciones sindicales:

- CCOO
- UGT

En Asociación Alcer la representación de la empresa es la designada por la misma para este fin. La representación social, al no existir representación legal interna del personal, la realiza la representación externa, compuesta por los sindicatos mayoritarios del sector.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto, comunicando con anterioridad a la totalidad de la Comisión de seguimiento. Preferentemente se designará siempre a la misma persona sustituta por parte de cada sección sindical, para favorecer la continuidad del Plan de Igualdad y su correcto desarrollo.

FUNCIONAMIENTO

Con carácter general se realizará una reunión de la Comisión de seguimiento, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde se analizará el proceso de implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

Se concreta la información estadística desagregada por sexo, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión de seguimiento, como sigue:

- Distribución del personal por sexo
- Contratos temporales
- Medidas de conciliación
- Distribución personal por antigüedad
- Distribución personal por tipo de contrato
- Distribución por niveles de categoría profesional

Para la recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad en la asociación, la persona designada responsable de igualdad contará con un archivo, tanto electrónico como en papel, donde se guardará toda la información y documentación generada en materia de igualdad. A este archivo tendrá acceso la Comisión de seguimiento cuando lo consideren necesario para su revisión.

Tras la reunión de la Comisión, se elaborará el acta de reunión. Este deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada una de las personas integrantes de la Comisión.

El acta se realizará y se enviará posteriormente a la reunión en un plazo no superior a cinco días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en cinco días laborables adicionales.

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación. Cada miembro de la Comisión contará con un voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos, siendo vinculantes para todas las partes.

Quienes componen la Comisión de seguimiento, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

MEMORIA

Se elaborará **una memoria anual** donde se recogerá el informe de evaluación de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuesto por dicha Comisión de seguimiento, así como propuestas de modificación o mejora en el Plan de Igualdad.

La memoria resumirá la información sobre la ejecución de las acciones e indicará que acciones se han ejecutado, cuales están en proceso de ejecución y qué medidas se están retrasando. Indicará en qué áreas es prioritario actuar, que obstáculos se están presentando, el grado de participación y que cambios se están produciendo.

La memoria se presentará a la Comisión de seguimiento en la reunión anual de seguimiento del Plan de Igualdad.

8. EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD

A los **dos años** de vigencia del plan se realizará un **informe de evaluación intermedia**.

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre la plantilla. Esto nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas ejecutadas.

Se realizará un análisis crítico del proceso con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y del plan; valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación; identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Evaluación del proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre el personal.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.


Evaluación del impacto:

- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades.


- Cambios en la cultura de la asociación.
- Cambios en la imagen de la asociación.
- Cambios en las relaciones externas de la asociación.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.



INFORME EVALUACIÓN



Se elaborará un informe de evaluación donde se recogerá la evaluación de los resultados de nivel de ejecución del I Plan de Igualdad; evaluación del proceso sobre la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas y la evaluación del impacto, donde se valorarán los cambios en términos de igualdad que se han producido en la asociación como resultado de la implantación del plan de igualdad.



El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia. Ofrecerá una comparativa de la situación de la asociación en términos de igualdad, constituyendo una base para la aprobación del II Plan de Igualdad

El informe de evaluación se realizará en consenso con la Comisión de seguimiento.



FLEXIBILIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento abierto, vivo y por lo tanto susceptible de ser modificado, se ha trabajado en unas directrices aplicables a cualquier posibilidad y causa.

De esta manera en el caso de que se presente la posibilidad de modificar el I Plan de Igualdad de Alcer Cantabria, se hará de manera flexible, un trabajo estructurado, coherente, real y por lo tanto operativo.

El Plan de Igualdad puede ser modificado en los siguientes supuestos: No se ajusta a la realidad del proyecto; no se puede asumir alguna de sus medidas; nuevas normativas que lo requieran, etc.

El Plan de Igualdad puede fallar en tres ocasiones: en su aplicación, en el seguimiento y/o en la evaluación. Para corregir las incidencias que puedan surgir podemos: ampliar el punto que detectemos con fallos, suprimir el punto y/o modificarlo y adecuarlo a los resultados esperados.

El procedimiento para la modificación y solventar posibles discrepancias será el siguiente:

La sugerencia de modificación puede venir desde:

- La plantilla, conocedora de la existencia del plan de igualdad en su asociación y de los miembros que forman la comisión de seguimiento, en el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito de manera personal o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- Dirección de la asociación, conocedora de la existencia del plan de igualdad en su asociación y de los miembros que forman la comisión de seguimiento, en el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- La propia comisión de seguimiento, quien por medio del seguimiento y/o evaluación detecta la necesidad de cambio.
- Ordenación externa. Normativa legal, auditoría externa, Convenio Colectivo, etc.

La Comisión de seguimiento llevará la sugerencia/propuesta a la reunión anual que se realizará preferentemente en el primer trimestre del año. En el caso de que propuesta sea susceptible de urgencia o prioridad se convocará una reunión extraordinaria de la comisión de seguimiento.

Como posibilidad relevante se tendrá en cuenta la presencia de: la entidad, persona o personas que quieran trasladar dicha propuesta en la reunión, si estas lo requieren o la Comisión de seguimiento lo necesita.

Desarrollo de las reuniones:

- Se levantará acta de la reunión al finalizar esta.

- Se desarrollará como punto prioritario la premisa de modificación del Plan de Igualdad.
- En el caso de no llegar a acuerdo se estipula fecha para reunirse de 15 días a 30 días naturales más tarde, donde las personas discrepantes deben de traer un documento escrito con la exposición de motivos, siendo clara la tendencia de la conciliación y la no polarización de las partes.
- En la siguiente reunión se concilian las partes discrepantes para llegar a una posición donde ambas queden satisfechas e incluidas en a la decisión final.
- En el caso de no llegar a acuerdo, se llevará a cabo una siguiente reunión en un plazo de 15 a 30 días naturales donde se contará con el apoyo interno o externo de una persona mediadora o facilitadora de procesos grupales. La figura del mediador será la que ayude a que las partes en conflicto interaccionen entre ellas, de forma que se entiendan y puedan llegar a trabajar juntas. Su cometido es, proponer procedimientos de búsqueda de soluciones.

El propósito de la mediación no es determinar quién tiene o no razón cuando existe un conflicto, sino ayudar a solucionarlo. La clave de la mediación es dar la oportunidad y el protagonismo a cada una de las partes para que puedan gestionar y llegar a una resolución efectiva del conflicto. Las pautas de la convocatoria facilitada por una persona interna o externa serán las siguientes: Voluntariedad; Confidencialidad; Colaboración/Implicación; Respeto; Imparcialidad.

Una vez comience el proceso de mediación se regirá por las pautas de la persona encargada de dicho proceso, siendo las sesiones las estipuladas por ésta, hasta llegar a la construcción de una propuesta común.

9. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

CALENDARIO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento			X	X									
Evaluación													

		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento		X	X										
Evaluación													

		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento		X	X										
Evaluación													

		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación						X	X	X	X	X	X		

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.

10. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución para realizar las medidas estipuladas se indica visualmente en este cronograma que vemos a continuación.

Se establece una distinción basada en tres colores:

- En naranja, como medidas prioritarias se señalan todas aquellas que se realizarán o se comenzarán a gestionar inmediatamente después de aprobar el Plan de Igualdad, (medidas de prioridad alta);
- En azul aquellas medidas que, si bien no son de una prioridad inmediata, se deben realizar a lo largo del periodo de duración del PIO, (medidas de prioridad media);
- Finalmente, en color gris se señalan aquellas otras medidas que, en último término, tienen una prioridad menor, sin perjuicio de su importancia ni de que no deban ser implantadas (medidas de prioridad baja).







Área	Acción	2022				2023				2024				2025				2026			
		4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri			
0. Responsable igualdad	0.1.Designar persona responsable	■																			
	0.2.Informar acciones PIO		■																		
1. Proceso de selección y contratación	1.1.Formación 90 horas			■																	
	1.2.Informe anual		■																		
	1.3.Publicación ofertas neutras																				
2.Clasificación profesional	2.1.Participación equilibrada decisiones																				
	2.2.Términos neutros en clasificación		■																		
3.Formación	3.1.Formación 20h plantilla			■																	
	3.2.Formación en horario laboral																				
	3.3.Posibilitar solicitud nuevos cursos																				
	3.4.Permiso Retribuido formación																				
4.Promoción profesional	4.1.Mismas oportunidades plantilla		■																		
	4.2.Documento procedimiento de promoción y difusión del mismo																				
5.Condiciones trabajo	5.1.Informe anual permisos		■																		
	5.2.Posibilidad teletrabajo/flexibilidad																				
	5.3. Excedencia cuidado menores hasta 14 años o familiares 2º grado hasta 3 años																				
	6.1.Difusión derechos de conciliación		■																		
	6.2.Informe anual conciliación																				

Y estando todas las partes de acuerdo en el presente plan de igualdad, lo firman los miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad, en Santander el 21 de octubre de 2022.



Fdo. Patricia Cubillas



Fdo. Jesús Gómez



Fdo. María Ángeles Canales



Fdo. María Aranzazu Imaz