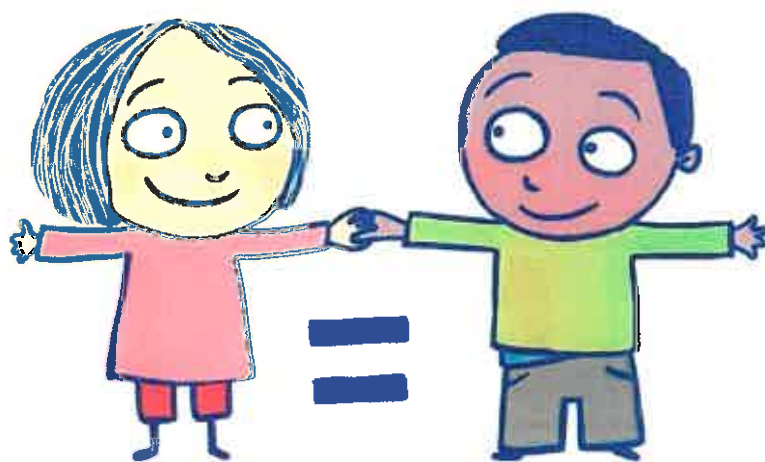




PLAN DE IGUALDAD AMAPPACE 2023 - 2026



Contenido

INTRODUCCIÓN	4
DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD	5
JUSTIFICACIÓN JURÍDICA	9
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	11
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL	11
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	12
Características generales de la entidad	12
Comunicación e imagen corporativa	18
Selección y contratación externa.	18
Formación	23
Promoción Profesional	25
Clasificación Profesional	26
Retribuciones / Auditoría Retributiva	26
Condiciones de trabajo	27
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	28

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 - 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Infrarrepresentación femenina	34
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	34
DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN	35
Objetivo general	35
Objetivos específicos del plan	36
1. Selección y contratación	36
2. Formación	36
3. Promoción	36
4. Clasificación Profesional	36
5. Retribuciones / Auditoría Retributiva	36
6. Condiciones de trabajo	36
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	36
8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	36
9. Comunicación y publicidad no sexista	37
10. Otras áreas de actuación:	37
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN	38
9. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA	42
IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES, MEDIOS Y RECURSOS	43
CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	49
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PERIÓDICA	52
Sistemática de seguimiento:	52
Sistemática de evaluación y medición:	52
APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	54
1.- INTRODUCCIÓN	70
2.- OBJETIVO DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL	71
3.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN	71

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los diferentes centros de Amappace, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, tienen derecho a iniciar el presente protocolo, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral, según lo establecido en el apartado procedimiento de denuncia del presente protocolo. 71

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

4.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	71
5.- MEDIDAS PREVENTIVAS	74
6.- VÍAS DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO	74
Se consideran faltas muy graves	76
8.- SANCIONES	77
Despido.	77
9.- PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL	77
FASE DE DESARROLLO	79
FASE DE SEGUIMIENTO	80
10.- ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO	80

INTRODUCCIÓN

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad se estructura tras la realización previa de un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan de igualdad.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El objetivo de este Plan de Igualdad para AMAPPACE, y alineada con sus valores, es el poder convertirse en una entidad más abierta, más preparada para el futuro, más moderna y que ofrezca una mayor calidad de vida al personal que trabaja en ella y a los usuarios/usuarios y sus familias. Porque eso es lo que significa ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades.

DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

5

AMAPPACE es la Asociación Malagueña de Padres de Parálíticos Cerebrales, es una Asociación fundada por padres y madres en el año 1977. Esta Asociación, declarada de Utilidad Pública, atiende a Personas con Parálisis Cerebral y Alteraciones Afines

AMAPPACE forma parte de la Federación ASPACE ANDALUCÍA, y a su vez en la Confederación ASPACE.

MISIÓN

Mejorar la calidad de vida de las Personas con Diversidad Funcional Motórica y en especial de las Personas con Parálisis Cerebral y afines, promoviendo su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades.

Despliegue:

AMAPPACE procurará, a través de los centros que gestiona y de las diferentes acciones que acomete, luchar por el pleno desarrollo integral y dignificación de las personas con parálisis cerebral y afine. Velando por garantizar sus derechos fundamentales y el acceso a los servicios por su condición de ciudadano.

A QUIENES SE DIRIGE (GRUPOS DE INTERÉS):

Se consideran como clientes, a aquellos para quienes finalmente se destinan los recursos para satisfacer las necesidades:

- Personas con Diversidad Funcional Motórica y en especial de las Personas con Parálisis Cerebral y afines, en el ámbito de la infancia atendemos a todas las patologías sobre todo en el servicio de Atención Temprana (al ser centros generalistas concertados con la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía).

si bien se valoran por extensión:

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

• a sus Familias

y en definitiva al ENTORNO, a toda la Comunidad, que a buen seguro incidirá en el grado de satisfacción que alcanzar para garantizar la calidad de vida. Desde el entorno más próximo:

• Personas (trabajadores) de la Asociación

Federación y Confederación ASPACE

hasta el entorno más contextual como:

- entidades públicas
- entidades privadas
- sociedad en general
- colaboradores
- proveedores

VISIÓN

Ser una organización referente, en constante proceso de mejora continua, que trabaje por la dignidad de las personas con diversidad funcional motórica, y en especial de las personas con parálisis cerebral y afines y también sepa dar respuesta a los diferentes grupos de interés.

Seremos una organización referente si:

Trabajamos para ser excelentes en calidad de servicio en todos los centros y servicios que gestionamos así como en las acciones que emprendemos.

Somos una organización bien posicionada en el entorno.

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Estaremos en proceso de mejora continua si:

Reforzamos nuestras alianzas con todos nuestros colaboradores: administraciones públicas, entidades privadas, ong's, voluntarios, y la sociedad en general.

Seguimos mejorando nuestra participación en las distintas agrupaciones, federaciones y confederaciones de las que formamos parte.

Potenciamos el área de investigación académica para reforzar nuestra imagen ante instituciones Universitarias y académicas en general.

y Ampliamos nuestro campo de acción y la prestación de servicios a las distintas comarcas de la provincia de Málaga.

Estaremos trabajando por la dignidad si:

Luchamos por el pleno desarrollo integral de las personas con diversidad funcional motórica, velando por garantizar los derechos fundamentales y el acceso a los servicios pro su condición de ciudadano.

Y daremos respuesta a los diferentes grupos de interés si:

Sabemos detectar sus necesidades y expectativas.

Conseguimos un alto grado de satisfacción de ellos.

VALORES

Acción:

Entendemos la acción como la energía necesaria para provocar el movimiento continuo que hemos de tener para conseguir el cambio social que la asociación persigue.

Colaboración y trabajo en equipo:

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Tener conciencia de la importancia que tiene el trabajo conjunto, creando una filosofía de grupo en la que se valore el trabajo individual y su aportación al conjunto.

Responsabilidad

Lo entendemos como el compromiso con los fines asociativos recogidos en nuestra misión y visión.

Apertura mental

Entendido como la capacidad de respetar los diferentes puntos de vista y acoger nuevas propuestas y movimientos de cambio social en relación a las personas con diversidad funcional motórica.

Entusiasmo

El interés, esfuerzo y empeño en lograr la mejora de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional motórica y en especial de las personas con parálisis cerebral y afines.

Valentía

Libertad, decisión y compromiso en las acciones asociativas, superando las ataduras institucionales que provocan la pasividad de este tipo de organizaciones.

Dignidad

Respetar y hacer respetar los derechos de la persona.

Los Centros de AMAPPACE buscan proporcionar servicios que satisfagan las necesidades de sus usuarios-as / clientes, cumpliendo los requisitos que éstos especifiquen y realizando esfuerzos que permitan cubrir, así mismo sus expectativas.

Nuestra Política de la calidad tiene su reflejo en las siguientes líneas generales de actuación:

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Trato personalizado



Todo el personal de AMAPPACE proporcionará un servicio personalizado que asegure la confianza del Usuario/Cliente/Partes Interesadas y de su familia en nuestra organización.

Compromiso con la calidad de los servicios

AMAPPACE cuenta con personal debidamente cualificado para una atención de Calidad en sus diferentes centros y programas de atención. Estamos en continuo proceso de formación para garantizar su permanente actualización en los conocimientos necesarios para la prestación de sus servicios, desarrollando sus actividades en condiciones que proyecten una imagen de calidad.

Mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad

AMAPPACE se compromete a mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad desarrollado, realizando para ello revisiones periódicas del mismo.

JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

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

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

En nuestro país, 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) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

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

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

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Las partes suscriptoras de la actualización del plan 2023 – 2026 es la comisión negociadora constituida el 17 de febrero de 2023 que está representada por:

En representación de la empresa:

- Coordinación de Unidad de Día
- 1 Responsable de Residencia
- Dirección de la Residencia de Menores
- 1 Cocinera
- Responsable de Infante Juvenil

En representación de las personas trabajadoras:

- Presidencia del Comité de empresa
- 4 personas del Comité de empresa

Estos equipos configurarán el Comité de Igualdad.

Además podrán incluirse otras personas:

Como apoyo técnico la Dirección General y una persona de RRHH de la entidad

Como representación de la Junta Directiva la Presidenta.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL

AMAPPAGE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappage.es info@amappage.es 952610902

El ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad se extiende a todo el personal de **AMAPPACE MÁLAGA**.

12

El ámbito territorial del plan coincide con el ámbito de acción territorial de la entidad que es la Provincia de Málaga.

La vigencia de este plan es 4 años, desde el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización y su personal, así como el apoyo de ambas partes en la elaboración del diagnóstico y de este plan de igualdad.

Características generales de la entidad

Razón Social	AMAPPACE MÁLAGA (Asociación)
CIF	G29052495
Domicilio Social	C/Demóstenes nº 29 29010 Málaga
Otras Sedes	CAIT CARRETERA DE CADIZ (Avda. Nuestra Señora de las Candelas nº 21 29004 Málaga) CAIT MÁLAGA ESTE (C/Jonás nº 2 Bajo 29013 Málaga)
Año de Constitución	1977
Web	www.amappace.es
Telf. Central - email	952610902 / info@amappace.es

Representación Legal de la Entidad (2021-2023)

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Nombre	Dña Inmaculada C. Martínez Domínguez
Cargo	Presidenta
Teléfono	952610902
Email	inmaculada.martinez@amappace.es

Centros y Servicios:

Centro	Número de Usuario/as atendidos
Residencia Gravemente Afectados	62
Residencia de Menores Tutelados	10
Unidad de Día Gravemente Afectados	50
Centro Ocupacional	14
Servicios de Atención Temprana (3 centros)	512
Servicio Infanto Juvenil	170

Número Medio de profesionales en los últimos 10 años



Responsable de Igualdad

Nombre	Domingo Collado Vallejo
Cargo	Director General
Telf.	605897944

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 -- 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

e-mail | gerencia@amappace.es

15

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de RRHH

SI

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos

No se ha solicitado ninguno

Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores

M

7

H

2

TOTAL
L

9

Información interna

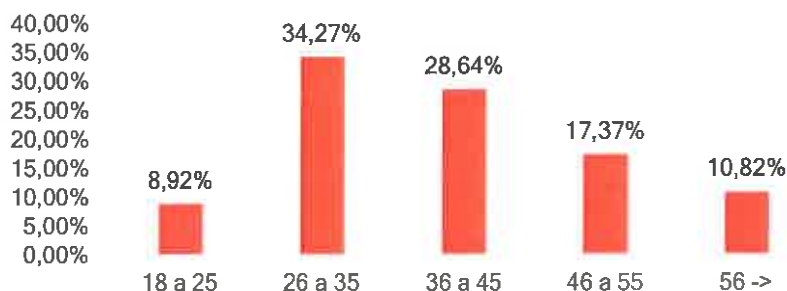
AMAPPACE MÁLAGA es una entidad feminizada, donde el 86,41 % de la plantilla está formada por mujeres y el 13,59 % restante son hombres (Datos cierre de diciembre 2022).

Tramos edad	M	H	Total	% sobre el total
18 a 25	16	1	17	8,92%
26 a 35	56	9	67	34,27%
36 a 45	54	11	65	28,64%
46 a 55	31	6	37	17,37%
56 ->	18	5	23	10,82%
TOTAL	176	37	213	

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Distribución de profesionales por edad



A Diciembre de 2022 los datos indican que de los 212 profesionales contratados en ese mes el 28,7 % (61 tienen un contrato temporal). Si desglosamos los datos por sexo:

PROFESIONALES FIJOS: TOTAL 151 (71,3%), HOMBRES 25 (16.5%)
MUJERES 126 (83.4%)

PROFESIONALES TEMPORALES: TOTAL 61 (28.7%), HOMBRES 5 (8.1%)
MUJERES 56 (91.8%)

Estos datos representan la totalidad de contrataciones de Diciembre de 2022, por lo que recogen las contrataciones por sustitución de personal fijo que están de baja, excedencias, ...

Por lo general se trata de una plantilla consolidada y muy feminizada.

La organización está dividida en 10 centros de trabajo/departamentos:

01 RESIDENCIA

02 UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA

03 CENTRO OCUPACIONAL

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

04 COCINA

05 LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

06 ADMINISTRACIÓN

07 EQUIPO TÉCNICO

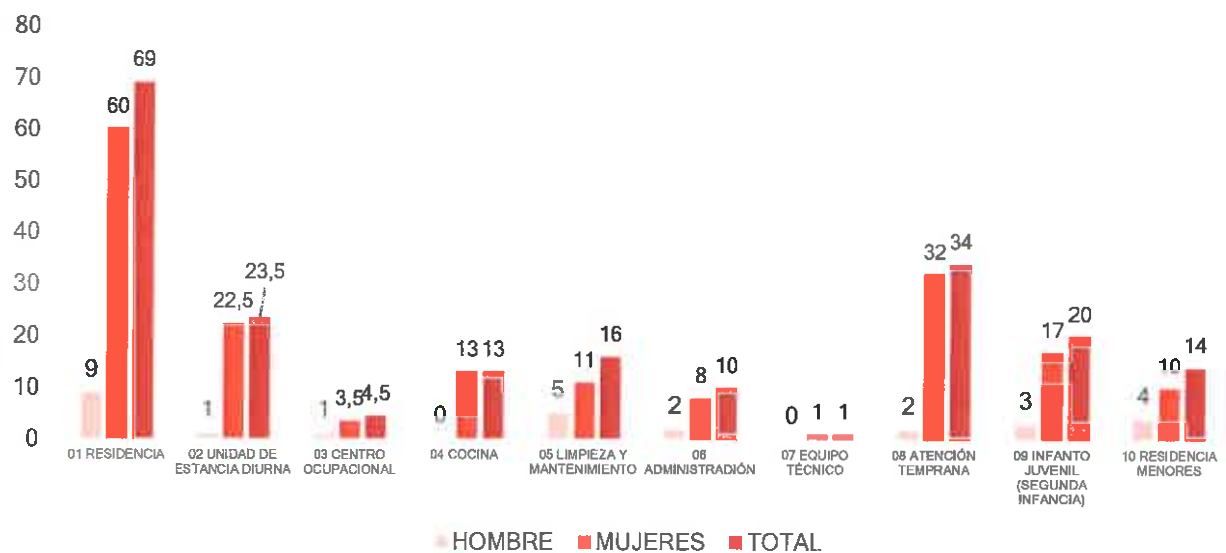
08 ATENCIÓN TEMPRANA

09 INFANTO JUVENIL (SEGUNDA INFANCIA)

10 RESIDENCIA DE MENORES

17

Distribución profesionales por centros



Comunicación e imagen corporativa

18

AMAPPACE cuenta con diferentes formas de comunicación tanto para los socios y socias de la organización para para los y las profesionales.

Página web www.amappace.es

Redes sociales:

Facebook: <https://www.facebook.com/AmappaceMalaga>

Instagram: <https://www.instagram.com/amappace/>

Twitter: @amappace

App corporativa:

<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.goodbarber.amappace&hl=es>

Además de estas vías de comunicación, Amappace utiliza las circulares internas vía correo electrónico para las comunicaciones a socios/as y profesionales.

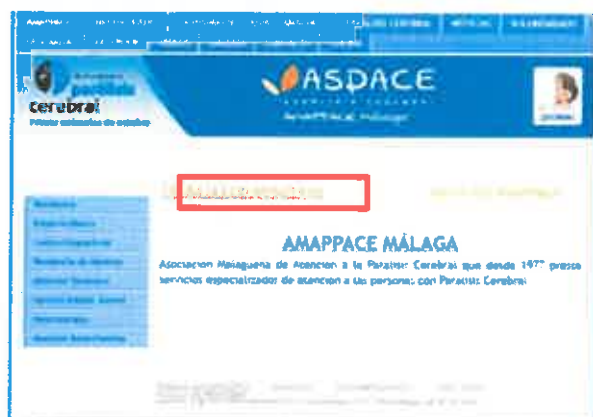
En todas las comunicaciones se procura mantener un lenguaje inclusivo.

Selección y contratación externa.

AMAPPACE cuenta con un canal de recopilación de candidatos y candidatas para los diferentes puestos de la entidad.

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902



Una vez accedemos al portal del Candidato podremos entrar en cualquiera de los 3 cuestionarios que permiten dejar los datos de los candidatos/as según el puesto al que se opte.



AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Estos cuestionarios nos permiten digitalizar parte de los datos del candidato de forma que podamos realizar búsquedas y filtrados en función del perfil que se busque.

20



Esta base de datos se gestiona por el departamento de Recursos Humanos de Adultos y por la Técnica de Gestión de Infancia. Cuando surge la necesidad de cubrir puestos con candidatos y candidatas externas se realizan un filtrado de los candidatos disponibles y se organizan entrevistas de selección a aquellos y aquellas que cumplen los requisitos del puesto.

Las entrevistas son realizadas por los responsables de los departamentos (Direcciones y Coordinadores/as). Siempre se realizan entrevistas en equipo, mínimo de dos profesionales.

Para la entrevista se dispone de dos formatos en función si el puesto disponible es para los servicios de Infancia (Atención Temprana e Infanto Juvenil) o para los servicios de adultos.

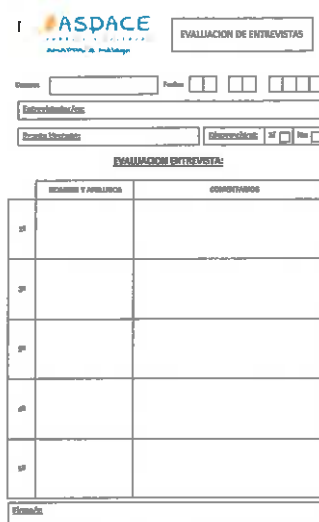
AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

ASPACE AMAPPACE		DOCUMENTO ENTREVISTA	INFORMACIÓN CENTRO RECIBO
NOMBRE del CANDIDATO			
TITULACIÓN			
ESPECIALIDAD			
COLEGIO			
MATERIA en AT (de 0 a 10)			
OTRO DATOS			
FORMACIÓN en:			
EXPERIENCIA en FAMILIA			
EXPERIENCIA en INSTITUTO			
OTRO			
OTRA FORMACIÓN			
SITUACIÓN LABORAL ACTUAL:			
ESTABLECIMIENTO			
PUESTO			
LÍNEA DE TRABAJO			
DISPONIBILIDAD de HORARIO			
DISPONIBILIDAD de HORARIO			
DISPONIBILIDAD de HORARIO			
DISPONIBILIDAD de HORARIO			
PERFIL de CUALIFICACIÓN con el TÍTULO			
EVALUACIÓN de DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
TRABAJO en FAMILIA			
TRABAJO en INSTITUTO			

CONSEJERÍA	
DOCUMENTACIÓN que APORTE	
PUNTOS PUESTOS	
PUNTOS DEBILIDADES	
PUNTA DESECCIÓN	
ENTREVISTA REALIZADA POR	

Finalmente el resultado de las entrevistas se resumen en el documento Evaluación de Entrevistas, en el que se resumen y ordenan a los distintos candidatos y candidatas en función a la evaluación realizada por el equipo entrevistador.



The form is titled "EVALUACION DE ENTREVISTAS" and includes fields for "Nombre", "Puesto", "Entrevistador/Doc", "Puesto Vacante", and "Observaciones". It also features a table for "EVALUACION ENTREVISTA" with columns for "DEBILIDADES Y DEFICIENCIAS" and "COMPLEMENTARIOS".

En todas las entrevistas se firma el documento **INFORMACION SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS Y CONSENTIMIENTO EXPRESO PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL. CANDIDATOS/AS** en el que se nos autoriza para poder seguir gestionando sus datos una vez que el candidato/a desea continuar en el proceso de selección.

En las entrevistas se debe dar información del puesto disponible y todas las preguntas que se realicen están dirigidas a conocer la idoneidad del candidato/a al puesto vacante.

Gran parte de los profesionales que se dedican a la realización de entrevistas tienen formación en igualdad.

En septiembre de 2022 se incluyó en el formulario del candidato el campo SEXO (Hombre/Mujer) para poder tener datos diferenciados de los candidatos. Si analizamos los

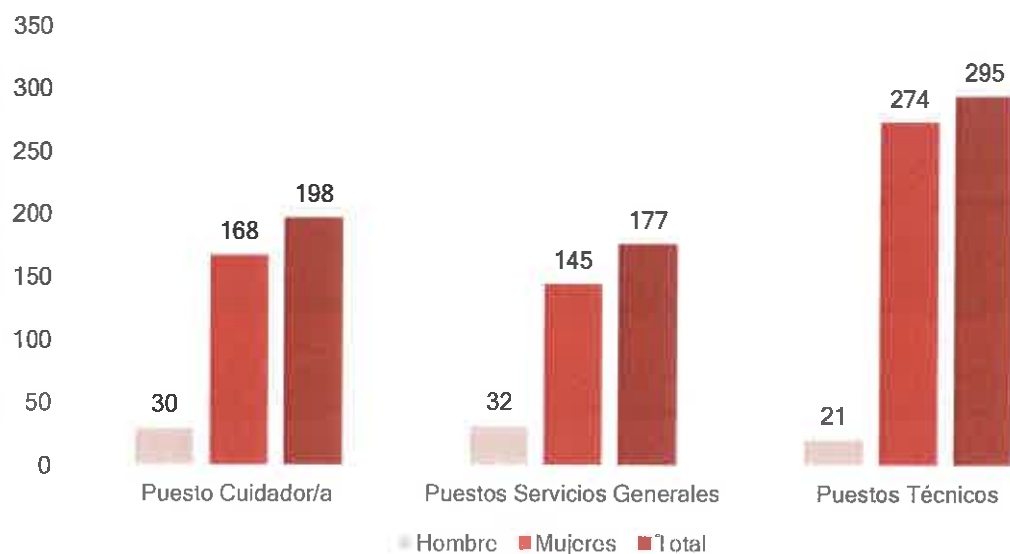
AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

datos desde septiembre de 2022 y primer trimestre de 2023 detectamos como también en el registro de candidatos y candidatas son mayoría las mujeres que registran su candidatura para trabajar en nuestra entidad.

23

Candidatos y Candidatas que registran currículum



Formación

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

La formación en la entidad se gestiona por el Departamento de Recursos Humanos (Formación) para todos los departamentos. Esta formación se desarrolla de diferentes formatos (presencial, telemática zoom, en plataforma www.aulatercersector.com , ...) en función de la temática, del departamento o centro, de los profesionales que lo imparten. Nos adaptamos para dar facilidad a todos y todas en el acceso a la formación.

En ningún caso se produce ninguna discriminación por sexo en el acceso a la formación. Se diseñan planes de formación junto con la Dirección General y las Direcciones y Responsables de departamentos para ajustar la oferta formativa a las necesidades detectadas por los Centros / Departamentos.

En 2022 se han realizado distintos cursos formativos y especialmente nos hemos centrado en formar a un gran porcentaje de la plantilla en Igualdad y en el despliegue del protocolo de acoso:

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO Total de Participantes 80 profesionales de los cuales 11 han sido Hombres y 69 fueron Mujeres. (15 Horas).

FORMACIÓN INTEGRAL EN IGUALDAD DE GÉNERO; MOBBING (ACOSO LABORAL) Y ACOSO SEXUAL Total de participantes 12 profesionales de los cuales 2 han sido Hombres y 10 Mujeres.

Esta formación más especializada se ha destinado al equipo de profesionales que constituyen el nuevo Comité de Igualdad (2023-2026). (50 horas).

Para el año 2023 está previsto que el resto de la plantilla pueda hacer también la formación de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

Además de esta formación específica se han desarrollado otras acciones formativas que tienen que ver con aspectos técnico, de gestión, de prevención de riesgos laborales,...

25

La formación se difunde a través de las Direcciones y Coordinaciones de los centros y departamentos.

Promoción Profesional

Dentro de la organización se estudian las vacantes generadas para poder ofrecerlas a promoción interna.

Una de las posibilidades de promoción que llevamos años desarrollando es el de ocupar puestos de cuidador/a en la UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA, este puesto tiene la ventaja (en relación con los puestos residenciales) se desarrollan de lunes a viernes por lo que suponen una mejora de las condiciones y de conciliación.

En los últimos años la entidad también ha crecido mucho en el ámbito de atención a la infancia (Atención Temprana e Infancia Juvenil) y se han desarrollado 3 acciones de promoción interna para ocupar puestos en estos departamentos. Estas promociones no terminaron de realizarse por la renuncia de los candidatos después de un período de transición.

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Los requisitos de promoción que establece el convenio colectivo son los siguientes: cumplir con los requisitos del puesto, en caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo, tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

26

En ningún caso se producen condicionantes por razón de sexo a la hora de poder presentarse a las promociones que se ofertan.

Clasificación Profesional

Se dispone de una definición de competencias profesionales de la mayoría de los puestos de la entidad. En concreto se dispone de los siguientes puestos descritos identificados en el siguiente cuadro.

Nos encontramos en fase de revisión y actualización de algunos de los puestos para describir los que atienden a Infancia y sus competencias diferenciadas.

- Competencias CONTABILIDAD (OFICIAL DE 1º)
- Competencias CUIDADOR-A
- Competencias DIRECCIÓN GENERAL
- Competencias DIRECCIÓN RGA
- Competencias DIRECCIÓN UED
- Competencias EAE
- Competencias EDUCADOR COORDINADORA
- Competencias EDUCADORES TITULARES DE AULA
- Competencias ENCARGADO DE TALLER
- Competencias ENCARGADOS RGA
- Competencias ESTIMULADORA
- Competencias FACTURACIÓN
- Competencias FISIOTERAPEUTA
- Competencias GESTOR-A DE PROYECTOS
- Competencias JEFA DE ADMINISTRACIÓN
- Competencias LOGOPEDA
- Competencias OCIO Y TIEMPO LIBRE
- Competencias PREVENCIÓN Y FORMACIÓN
- Competencias PSICOLOGÍA
- Competencias PSICOPEDAGOGA
- Competencias RECURSOS HUMANOS (OFICIAL 2)
- Competencias TITULADO GRADO MEDIO APOYO AULAS
- Competencias TRABAJO SOCIAL

En relación a la los componentes salariales nos acogemos a la clasificación profesional recogida en el XV Convenio Colectivos de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad que en su Anexo II recoge la Tabla de conversión de los grupos profesionales del anterior convenio a los grupos profesionales que se establecen en este convenio colectivo correspondientes a centros especiales de empleo y centros de atención especializada.

Retribuciones / Auditoría Retributiva

La política salarial de la organización se basa en el convenio colectivo de aplicación.

Hasta ahora se han creado unos complementos de Actividad (que no recogen en el convenio) y que pretenden reconocer funciones específicas que se asignan en nuestra entidad.

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Estos complementos se asignan estrictamente por funciones asumidas independientemente de la persona que las asuma.

27

Condiciones de trabajo

La jornada de trabajo se regula en función de los diferentes puestos y centros, siendo conocida por el personal.

Si el puesto lo permite se facilita el teletrabajo en parte de las actividades a desarrollar, por ejemplo, en la parte de realización de informes, valoraciones, ...

Se han realizado adaptaciones horarias para facilitar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Ejemplos, cambios de los horarios de entrada y salida (Residencia), impulso de las jornadas continuas siempre que el servicio lo permita...

En los servicios y centros que lo permite se concentran las vacaciones en los periodos de vacaciones escolares. En otros centros se facilita la elección de uno de los periodos a y se intentan facilitar la adaptación de turnos de trabajo en función de necesidades particulares y puntuales.

Se ha realizado en Febrero de 2023 auditoria retributiva [ver ANEXO 1](#) en la que se recogen las principales conclusiones.

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

Recogemos a continuación una descripción de la evolución en los últimos 5 años de las medias de conciliación que se han implantado.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

AMAPPACE, como no podía ser de otra forma, cumple de forma estricta con la Normativa y el Convenio Colectivo que regula el sector. En este apartado recogemos aquellas acciones que superan lo contenido en estas disposiciones legales y convencionales y otras que no están recogidas en las mismas.

PERMISO POR HORAS PARA ASISTENCIA MEDICO

Después de que el XIV Convenio Colectivo del Centros y Servicios Atención a Personas con Discapacidad no recogiera la bolsa de horas para la asistencia a médicos, la entidad ha facilitado estos permisos con la necesidad de que se devolvieran las horas utilizadas.

En 2016 se acuerda entre AMAPPACE y el Comité de Empresa para poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras una Bolsa de Horas (8 horas al año) para la asistencia a Médicos.

Estos permisos se pueden disfrutar para el propio trabajador/a, así como para acompañar a **ascendentes y descendientes** (padres/madres e hijos/as) directos del propio trabajador/a.

Circular enviada a los trabajadores y trabajadoras



CIRCULAR INFORMATIVA A TRABAJADORES/AS DE AMAPPACE (M14/2016)

Málaga, a 1 de Julio de 2016

ASUNTO: PERMISO POR HORAS PARA ASISTENCIA MEDICO

Estimados/as compañeros/as:

Con la aprobación de Junta directiva de AMAPPACE y en acuerdo con el COMITÉ DE EMPRESA, os informamos a todos los trabajadores y trabajadoras que disponemos de 8 horas al año para ASISTENCIA AL MEDICO, previo aviso y justificación.

Por organización y planificación de los Centros y Servicios debemos seguir el siguiente protocolo:

- **Plazo de solicitud:** 2 días de antelación.
- **Permiso para:** disfrutar al propio trabajador/a, así como para acompañar a ascendentes y descendientes (padres/madres e hijos/as) directos del propio trabajador/a.
- **Se podrá solicitar tanto para consultas médicas de centros públicos como privados.**
- **Todas las solicitudes serán estudiadas por la dirección de cada centro o departamento, y se aprobarán en función de las necesidades del servicio.**
- **El modelo de solicitud se adjunta a la presente circular.**
- **Además de la solicitud, siempre deberá aportar justificante de asistencia al médico.**
- **Este permiso (8 horas máximo al año) para asistencia al médico se va a tener en cuenta con efecto 1 de enero de 2016, por lo que antes del 31 de diciembre de este año se regularizará en el cuenta horas.**

Por lo que, a partir de ahora, aquellos permisos para asistencia a médico, **SOLO SE TENDRÁN QUE RECUPERAR, SI SUPERA 8 HORAS AL AÑO.**

	PERMISO PARA TRABAJADOR/A	PERMISO PARA ACOMPAÑAR A ASCENDENTES Y DESCENDIENTES	PERMISO PARA ACOMPAÑAR A ASCENDENTES Y DESCENDIENTES
JORNADA COMPLETA Y JORNADA PARCIAL DE MÁS DE 16 HORAS SEMANALES	8 HORAS	4 HORAS	4 HORAS
JORNADA PARCIAL DE MENOS DE 16 HORAS SEMANALES	4 HORAS	2 HORAS	2 HORAS

Este Acuerdo se considerará cláusula por las futuras mejoras, con respecto a este tema, que recojan los siguientes convenios colectivos.

Fdo.: Domingo Collado Vallejo
Director General de AMAPPACE

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 - 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

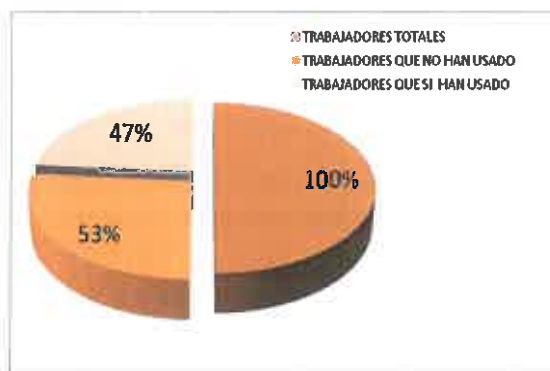
Se pueden solicitar tanto para consultas médicas de **centros públicos como privados**.

29

Este permiso (8 horas máximo al año) para asistencia al médico se acordó retrotraer su efecto al 1 de enero de 2016, para que beneficiara a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo hubiesen necesitado con anterioridad al acuerdo.

En lo que va de año 2018 se han concedido al personal un total de 296,45 horas de Médicos.

En 2019 se regula por el XV Convenio Colectivo de Centros de Atención a Personas con Discapacidad la existencia de 20 horas anuales para la asistencia a Médicos que se implanta de forma inmediata.



CAMBIO HORARIO EN LA ENTRADA DEL TURNO DE MAÑANA DE RESIDENCIA

Una de las dificultades que muchos de los trabajadores y trabajadoras del servicio de Residencia tenían es la dificultad para poder dejar a sus hijos o hijas en las aulas matinales de los colegios. El horario de entrada era a las 7:30 horas (mismo horario que la apertura de las aulas matinales), por ello se modificó este horario y se cambió al de las 8:00.

Esta medida ha beneficiado al 37% de la Plantilla. Ha permitido que 2 trabajadoras pudieran volver a jornada completa, mejorando los ingresos familiares y compatibilizando el horario con sus responsabilidades de guarda del menor.

En 2022 se ha realizado otra modificación horaria para los profesionales de residencia (que son los profesionales con mayor rotación horaria y que trabajan de lunes a domingo) asignando una jornada laboral de 7 horas y 30 minutos diarias por lo que se genera una reducción horaria semanal de 50 minutos.

ACUERDO ENTRE COMITÉ DE EMPRESA Y AMAPPACE PARA LA CONCESIÓN DE REDUCCIONES POR CUIDADOS DE HIJO/A O FAMILIAR.

Aunque en el Convenio Colectivo se recogen las Peticiones de Reducción de la Jornada para cuidados de hijo/a o familiar dependiente, no establece un sistema de gestión y deja a la

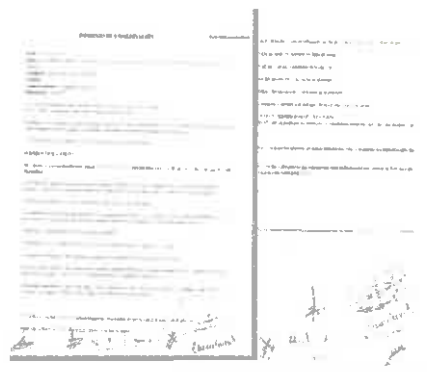
[AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga](mailto:info@amappace.es)

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

empresa la potestad de definición del sistema en función de las necesidades organizativas y de producción. En caso de conflicto se establecía, en la jurisprudencia y práctica habitual, un máximo de 1 trabajador/a por turno.

30

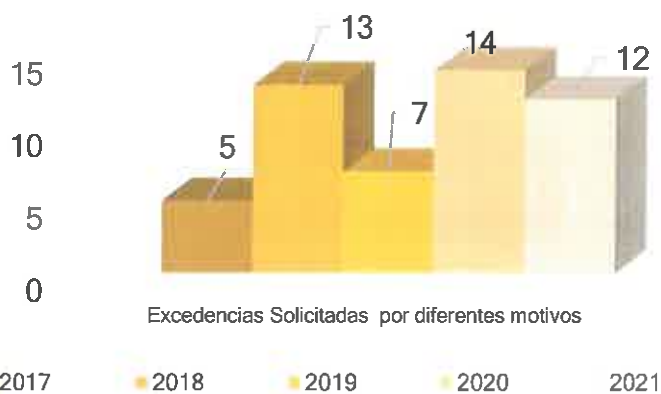
Después de un amplio estudio de necesidades y de un proceso, que duró año y medio, de reestructuración de horarios, turnos, etc. En marzo de 2018 se firma acuerdo con el comité de empresa para poder regular estas peticiones con un proceso que permita que se puedan conceder todas las peticiones siempre que se ajusten a los parámetros del acuerdo.



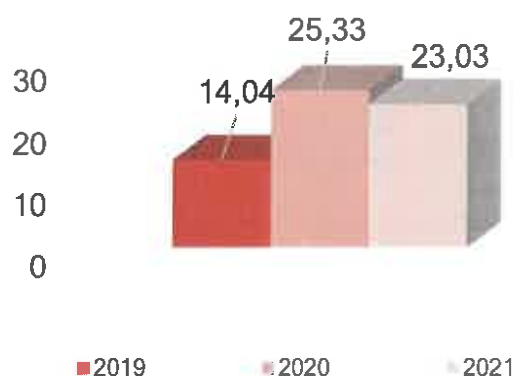
CONCESIÓN DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO/A O FAMILIAR DEPENDIENTE

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902



Porcentaje de la plantilla que ha solicitado alguna medida de conciliación en los tres últimos años.



UTILIZACIÓN DE COMEDORES DE LA ENTIDAD

Por parte de la Entidad se ha articulado un sistema que facilita a los trabajadores y trabajadoras la utilización del comedor para poder comer el menú diario (para comer en centro o para llevar) tanto para el almuerzo como para la cena. La entidad subvenciona el **63,02%** del coste del menú.

En 2022 se sirvieron un total de 3457 menús para los profesionales.

2022	
ENERO	284
FEBRERO	244
MARZO	336
ABRIL	234
MAYO	309
JUNIO	358
JULIO	340
AGOSTO	145
SEPTIEMBRE	332
OCTUBRE	259
NOVIEMBRE	353
DICIEMBRE	263
TOTAL	3457

PROMOCIONES TEMPORALES DE VACANTES INTERCENTROS

AMAPPACE dentro de sus centros y servicios, cuenta con una Residencia de Gravemente Afectados y con otra Residencia de Menores, con rotación de turnos de lunes a domingo de mañanas, tardes y noches. Por otro lado cuenta con Centro de Estancia Diurna y Centro Ocupacional en los que los turnos horarios son de mañana de lunes a viernes.

Para poder dar la oportunidad de una mejora de turnos a aquellos Centros que tienen peor horario, desde hace 6 años se están reservando los huecos de plantilla que se generan en los Centros de Estancia Diurna y Centro Ocupacional para convocar promociones internas Temporales para los trabajadores y trabajadoras de los Servicios Residenciales.

33

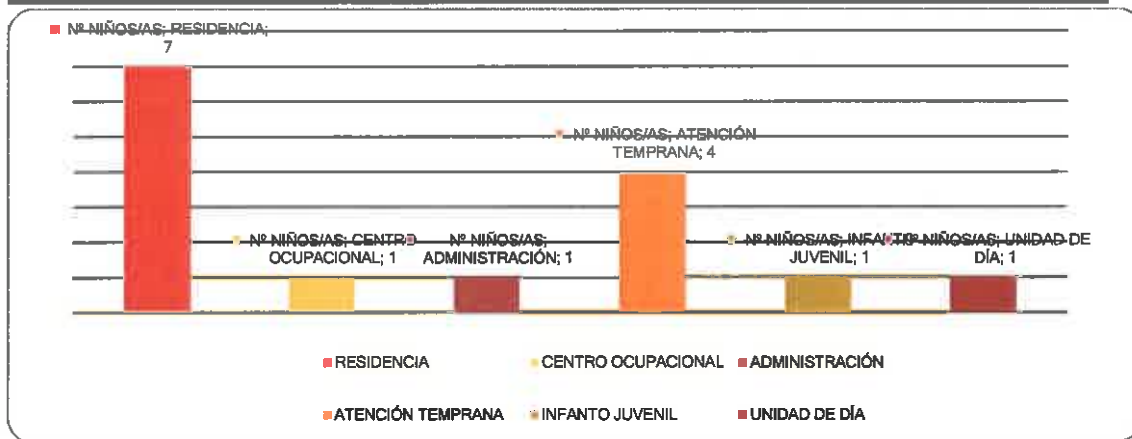
Con este sistema Actualmente hay 4 puestos en los centros de día que son ofertados de forma anual para que puedan ser ocupados por diferentes profesionales de los centros residenciales y así disponer de un año con un horario de Mañana y de lunes a viernes. Esta medida ha sido muy bien valorada por los profesionales de los servicios residenciales.

SERVICIO DE LUDOTECA

Una de las dificultades a la hora de la conciliación de la vida laboral y familiar es la de cómo gestionar los períodos vacacionales de los colegios con los turnos de los profesionales.

Desde 2013 AMAPPACE organiza un servicio de ludoteca para los hijos e hijas de los profesionales (en edad escolar) y en los períodos de vacaciones escolares.

Número de hijos e hijas que han disfrutado del servicio de Ludoteca durante 2018



En la anterior gráfica se recogen los hijos e hijas de trabajadores de los distintos servicios la entidad.

La entidad establece un sistema de bonificación del coste de este servicio llegando a financiar en 2018 el 52,32% del coste del servicio.

Relacionado con el servicio de Ludoteca, AMAPACE también financia el 100% del coste del servicio de comedor de todos los menores inscritos.



En los últimos años no se ha tenido demanda de los profesionales para la prestación de este servicio.

Infrarrepresentación femenina

Inicialmente no se detecta infrarrepresentación femenina al tratarse de una entidad feminizada, los puestos masculinizados son unipersonales.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad dispone de un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DISCRIMINACIÓN que se adjunta como [ANEXO 2](#)

Se han creado formularios de denuncia y de entrevistas para este protocolo. [ANEXO 3](#)

En 2022 se han realizado distintos cursos formativos y especialmente nos hemos centrado en formar a un gran porcentaje de la plantilla en Igualdad y en el despliegue del protocolo de acoso:

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO Total de Participantes 80 profesionales de los cuales 11 han sido Hombres y 69 fueron Mujeres. (15 Horas).

FORMACIÓN INTEGRAL EN IGUALDAD DE GÉNERO; MOBBING (ACOSO LABORAL) Y ACOSO SEXUAL Total de participantes 12 profesionales de los cuales 2 han sido Hombres y 10 Mujeres.

Esta formación más especializada se ha destinado al equipo de profesionales que constituyen el nuevo Comité de Igualdad (2023-2026). (50 horas).

Para el año 2023 está previsto que el resto de la plantilla pueda hacer también la formación de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

Dentro del comité de Igualdad se ha creado la comisión STOP ACOSO para gestionar las denuncias que se reciben en el canal de recepción email stop.acoso@amappace.es

DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo general

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la entidad.

Objetivos **específicos del plan**

Como conclusión del diagnóstico de situación realizado, y de acuerdo a lo aprobado por la comisión negociadora, se han establecido los siguientes objetivos:

36

1. **Selección y contratación**

- Revisar los procedimientos de los procesos de selección de personal eliminando los sesgos de género, en caso de que existieran, en la selección y contratación.
- Garantizar, que si existen candidatos registrados en el Portal del Candidato de AMAPPACE, se garantice la paridad en los preseleccionados para las entrevistas con los responsables de selección de los distintos centros y servicios.

2. **Formación**

- Sensibilizar y formar al 100% el personal en Igualdad de Oportunidades

3. **Promoción**

- Actualizar con perspectiva de género las competencias profesionales diferenciando entre los de atención a la infancia y de atención a la etapa adulta
- Revisar los procesos de promoción para garantizar la paridad en los puestos de Dirección y Coordinación de los centros.

4. **Clasificación Profesional**

- Revisar y actualizar con perspectiva de género la clasificación profesional diferenciando entre los nuevos de atención a la infancia y de atención a la etapa adulta.

5. **Retribuciones / Auditoría Retributiva**

- Comprobar que el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad retributiva

6. **Condiciones de trabajo**

- Seguir estudiando nuevas medidas para que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

- Sensibilizar al 100% del personal y usuarios/as en materia de corresponsabilidad
- Facilitar el acceso al personal a las medidas de conciliación existentes

8. **Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo**

- Proteger al 100% del personal contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sensibilizar al 100% del personal contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Integración en el plan de igualdad, según Ley 4/2023 de 28 de Febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

9. **Comunicación y publicidad no sexista**

- Promover el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Difundir entre los profesionales la guía de estilo de la Confederación ASPACE.

10. **Otras áreas de actuación:**

- Difundir el contenido y avance el plan de igualdad al 100% de la plantilla
- Promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

Se incluye a continuación la información del contenido del plan de igualdad, compuesto por acciones que responden a los objetivos específicos planteados tras el diagnóstico. Para la calendarización de las acciones se tiene en cuenta el grado de prioridad de implantación de cada una de ellas, planificándose según el siguiente cuadro:

- **Prioridad alta:** primer año de implantación del plan
- **Prioridad media:** periodo intermedio entre el primero y el último año
- **Prioridad baja:** último año de implantación del plan

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Revisar los procedimientos de los procesos de selección de personal eliminando los sesgos de género, en caso de que existieran, en la selección y contratación.	1. Formar a las personas encargadas del proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades	ALTA
	Garantizar, que si existen candidatos registrados en el Portal del Candidato de AMAPPACE, se garantice la paridad en los preseleccionados para las entrevistas con los responsables de selección de los distintos centros y servicios.	2. Informar a los responsables de la preselección del nuevo procedimiento de selección.	ALTA

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
2. FORMACIÓN	Sensibilizar y formar al 100% el personal en Igualdad de Oportunidades	3. Realizar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	MEDIA

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
3. PROMOCIÓN	Garantizar convocatorias de promoción igualitarias.	4. Revisar los procesos de promoción para garantizar la igualdad en las convocatorias de promoción interna.	MEDIA

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Revisar la clasificación profesional para que se recojan todos los puestos.	5. Revisión de los distintos puestos de la entidad y análisis de desigualdades.	MEDIA
	Actualizar con perspectiva de género las competencias profesionales diferenciando entre los de atención a la infancia y de atención a la etapa adulta.	6. Realizar la descripción de las competencias profesionales de forma separada entre los profesionales de infancia y los de adultos.	MEDIA

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
5. RETRIBUCIONES/ AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Comprobar que el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad retributiva	7. Obtención de registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual.	ALTA

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
6. CONDICIONES DE TRABAJO	Seguir estudiando nuevas medidas para que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral.	8. Realización de reuniones mensuales de la Comisión de Conciliación. 9. Negociación con la entidad de medidas a implantar.	MEDIA

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Sensibilizar al 100% del personal y usuarios/as en materia de corresponsabilidad. Facilitar el acceso al personal a las medidas de conciliación existentes.	10. Creación de cartelería dirigida a la sensibilización hacia la corresponsabilidad. 11. Información a los profesionales, a través de email y/o circulares, de las medidas de conciliación que existen y pueden solicitar.	MEDIA ALTA

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	Proteger al 100% del personal contra el acoso sexual y acoso por razón de género.	12. Reuniones mensuales de la comisión de prevención de acoso.	ALTA
		13. Promoción de las vías de comunicación de posibles casos de acoso a través del email stopacoso@amappace.es	
	Sensibilizar al 100% del personal contra el acoso sexual y acoso por razón de género.	14. Formación en materia de acoso sexual y por razón de género.	MEDIA
	Integración en el plan de igualdad, según Ley 4/2023 de 28 de Febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	15. Asignación al grupo de trabajo del comité de igualdad la redacción del protocolo específico de atención al colectivo recogido en la Ley 4/2023 de 28 de Febrero.	MEDIA

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
9. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA	Promover el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.	16. Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.	BAJA
	Difundir entre los profesionales la guía de estilo de la Confederación ASPACE	17. Envío, a través de email, a las personas autorizadas para realizar comunicaciones de la entidad, de la guía de estilo.	BAJA

	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	ACCIONES	Prioridad
10. OTRAS ÁREAS DE COMUNICACIÓN	Difundir el contenido y avance del Plan de Igualdad al 100% de la plantilla	18. Envío, a través de email y en los tabloneros de anuncios de la entidad, del contenido del plan de igualdad al 100% de la plantilla.	MEDIA
	Promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.	19. Realización de cartelería dirigida a la promoción de las condiciones de igualdad.	BAJA

IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES, MEDIOS Y RECURSOS

Para el adecuado seguimiento del avance del plan, se establecen indicadores para cada una de las acciones planificadas, así como los medios y los recursos necesarios para su efectiva implantación, seguimiento y evaluación: A continuación, se describen los indicadores y los medios y recursos para cada una de las acciones:

43

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
1. Formar a las personas encargadas del proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.	Definir y planificar una acción formativa, dentro del plan de formación de la entidad, sobre la igualdad de oportunidades de un mínimo de 20 horas. Recibirán formación los profesionales que participen en los procesos de selección.	100% profesionales que participan en los procesos de selección con formación en Igualdad de Oportunidades.	ALTA
2. Información a los responsables del nuevo procedimiento de selección y contratación.	Describir un protocolo que defina el proceso de selección con una perspectiva de género y posterior comunicación a los responsables.	100 % profesionales que participan en los procesos de selección informados del nuevo protocolo.	ALTA
Medios y recursos	Personales	Dirección, en la planificación de la formación.	
	Materiales	Plataforma de formación.	

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
3. Realizar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Formar al 100% del personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con una duración mínima de 12 horas anuales. Mantener esta formación para las nuevas incorporaciones.	100% de los profesionales reciben esta formación en el plazo de un año desde su incorporación.	MEDIA
Medios y recursos	Personales	Dirección, en la planificación de la formación.	
	Materiales	Plataforma de formación.	

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
4. Revisar los procesos de promoción para garantizar la igualdad en las convocatorias de promoción interna	Se trata de revisar los distintos procesos de promoción interna buscando garantizar convocatorias igualitarias.	100 % de los procesos de promoción revisados	MEDIA
Medios y recursos	Personales	Equipos de RRHH y responsables	
	Materiales	Plataformas internas de comunicación de los profesionales	

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
5. Mantener las reuniones mensuales de las comisiones de retribución para su revisión.	Se trata de revisar los distintos puestos de la entidad para analizar la paridad y poder implementar acciones que mejoren la igualdad en los puestos.	100 % de los puestos revisados y analizados desde la perspectiva de igualdad.	MEDIA
6. Realizar la descripción de las competencias profesionales de forma separada	Se describirán las competencias profesionales separadamente de los servicios de infancia y los que atienden a personas	100 % competencias profesionales descritas.	MEDIA

entre los/as profesionales de infancia y los/as de adultos	usuarias de edad adulta teniendo en cuenta la perspectiva de género.	
Medios y recursos	Personales	Equipo de Profesionales adscritos a la comisión de retribución del Comité de Igualdad
	Materiales	Gúlas y manuales del instituto de la mujer (u otros organismos oficiales sobre igualdad entre mujeres y hombres) sobre descripción y valoración de puestos con perspectiva de género. Además se debe contar con la asesoría laboral.

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
7. Obtención de registros retributivos y análisis de los mismos de forma anual.	Durante las reuniones mensuales de las comisiones de retribución se revisarán los registros retributivos para comprobar que obedecen a la orden PCM/ 1047/2022 de 1 Noviembre por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres.	100 % de los salarios revisados.	ALTA
Medios y recursos	Personales	Profesionales adscritos a la comisión de retribución del Comité de Igualdad	
	Materiales	Orden PCM/ 1047/2022 de 1 Noviembre por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres.	

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
8. Realización de reuniones mensuales de la comisión de Conciliación.	Los profesionales adscritos a la comisión de Conciliación del Comité de Igualdad, se reunirán todos los meses para analizar las medidas que pueden mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar	100 % de las medidas revisadas. 10 reuniones anuales.	MEDIA
9. Negociación con la entidad de medidas a implantar	Cada medida propuesta por la comisión de Conciliación, se llevará a negociación con la entidad, estudiando la viabilidad de las mismas, para implantación posterior si procede.	100% propuestas negociadas	MEDIA
Medios y recursos	Personales	Profesionales adscritos a la comisión de conciliación del Comité de Igualdad y Junta Directiva RD Ley 6/2019 de 1 Marzo de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	
	Materiales		

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
10. Creación de cartelería dirigida a la sensibilización hacia la corresponsabilidad.	Se creará una cartelería cuya información verse sobre la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y familiar. Se tomarán como modelo las ya existentes en el Ministerio de Igualdad.	Al menos un cartel en cada sala de uso común.	MEDIA

11. Información a los/as profesionales a través de email y circulares de las medidas de conciliación que existen y pueden solicitar.	Se enviarán circulares vía email a todo el personal informando de las medidas de conciliación recogidas en el Convenio más las mejoras acordadas entre la comisión de Conciliación y la entidad.	100% de profesionales informados.	ALTA
Medios y recursos	Personales Materiales	Profesionales del Taller ocupacional para la creación de la cartelería. Para el envío de circulares, se contará con el personal de RRHH. Los necesarios para la creación de la cartelería, Convenio Colectivo y mejoras acordadas entre la Comisión de conciliación y la entidad.	

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
12. Reuniones mensuales de la comisión de prevención de acoso.	Se creará un calendario de reuniones de la comisión de prevención de acoso por razón de género e identidad sexual.	10 reuniones anuales	ALTA
13. Promoción de las vías de comunicación de posibles casos de acoso a través del e-mail stopacoso@amappace.es	Existe un correo electrónico para que, de forma telemática, se puedan comunicar los posibles casos de acoso.	Existencia del e-mail, lectura y respuesta del mismo por la persona responsable de la comisión de acoso.	ALTA
14. Formación en materia de acoso sexual y por razón de género.	Se formará a los profesionales en lo referente a la prevención del acoso sexual y por razón de género con una duración de 12 horas. El personal de nueva incorporación recibirá esta formación en el período de un año.	100% de profesionales formados.	BAJA

15. Redacción del protocolo específico de atención al colectivo de personas Trans recogido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero de 2023.	El Comité de Igualdad redactará el Protocolo de Atención al Colectivo LGTBI según lo dispuesto en la Ley 4/2023.	Redacción del protocolo en el plazo de 3 año.	MEDIA
Medios y recursos	Personales	Personal de la Comisión de prevención de acoso, Dirección general para implantación de la formación y personal del Comité de Igualdad.	
	Materiales	Correo electrónico y plataformas de formación. Ley 4/2023 de 28 de Febrero.	

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
16. Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.	El Comité de Igualdad, en sus reuniones mensuales, revisará todos los textos orientados a la comunicación, tanto interna como externa, con el fin de evitar el uso de lenguaje e imágenes sexistas.	80% de los textos revisados.	BAJA
17. Envío, a través de e-mail, a las personas autorizadas para realizar comunicaciones de la entidad, de la guía de estilo.	Se enviará la guía de estilo a las personas autorizadas a realizar comunicaciones internas y externas y por redes sociales.	100% de profesionales informados.	BAJA
Medios y recursos	Personales	Profesionales autorizados para realizar comunicaciones, Dirección general y comité de igualdad.	
	Materiales	Los necesarios para el envío de la guía de estilo, la propia guía y las comunicaciones realizadas y textos enviados.	

ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	PRIORIDAD
18. Envío a través de e-mail y publicación en los tabloneros de anuncios de la entidad, el contenido del plan de igualdad.	Se enviará el contenido del Plan de Igualdad vía e-mail, así como se publicará la información más relevante del mismo en los tabloneros de anuncios de la entidad. Esto se realizará tanto para el personal antiguo como para el de nueva incorporación.	Información al 100% de la plantilla.	MEDIA
19. Realización de cartelería dirigida a la promoción de las condiciones de igualdad.	Se realizará cartelería conforme a las existentes en la página web del Ministerio de Igualdad, en la que se promocionen las condiciones de igualdad necesarias entre mujeres y hombres	Al menos un cartel en cada zona de uso común.	BAJA
Medios y recursos	Personales	Profesionales del Taller ocupacional para la creación de la cartelería. Para el envío de circulares, se contará con el personal de RRHH.	
	Materiales	Los necesarios para la creación de la cartelería, Plan de Igualdad.	

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La calendarización de las acciones se realizará, inicialmente, en base a la prioridad para la implantación de cada una de ellas. De este modo:

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

- Durante el primer año de implantación del plan de igualdad se iniciarán las acciones 1, 2, 7, 11, 12 y 13 con prioridad alta, siendo estas la teniendo para su terminación un plazo de un año.
- Las acciones de prioridad media, es decir, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 15 y 18 se iniciarán en el segundo año de implantación, con un plazo de dos años para su finalización.
- Por último, durante el cuarto año de implantación del plan, se iniciarán las acciones de prioridad baja 14, 16, 17 y 19 debiendo estar finalizadas antes de la terminación del plan.

50

Con la excepción de aquellas acciones que se mantengan a lo largo de todo el plan, que normalmente tienen que ver con la formación y la difusión.

Se estipula una reunión mensual del Comité de Igualdad y una reunión mensual de cada una de las comisiones: retribución, conciliación, prevención del acoso y selección y promociones internas. La evaluación se realizará anualmente donde se analizará la consecución de los objetivos propuestos. Durante cada una de las reuniones mensuales, se pondrá en común la buena marcha de las actuaciones realizadas para conseguir alcanzar los objetivos planteados, cumpliendo con la calendarización que se determina a continuación:

Medida	2023	2024	2025	2026
1. Formar a las personas encargadas del proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades				
2. Informar a los responsables de la preselección del nuevo procedimiento de selección.				
3. Realizar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.				
4. Revisar los procesos de promoción para garantizar la igualdad en las convocatorias de promoción interna				
5. Mantener las reuniones mensuales de las comisiones de retribución para su revisión.				
6. Realizar la descripción de las competencias profesionales de forma separada entre los profesionales de infancia y los de adultos.				

7. Obtención de registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual.
8. Realización de reuniones mensuales de la Comisión de Conciliación.
9. Negociación con la entidad de medidas a implantar.
10. Creación de cartelería dirigida a la sensibilización hacia la corresponsabilidad.
11. Información a los profesionales, a través de email y/o circulares, de las medidas de conciliación que existen y pueden solicitar.
12. Reuniones mensuales del comité de prevención de acoso.

13. Promoción de las vías de comunicación de posibles casos de acoso a través del email stopacoso@amappace.es

14. Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

15. Asignación al grupo de trabajo del comité de igualdad la redacción del protocolo específico de atención al colectivo recogido en la Ley 4/2023 de 28 de Febrero de 2023.

16. Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.

17. Envío, a través de email, a las personas autorizadas para realizar comunicaciones de la entidad, de la guía de estilo

18. Envío, a través de email y en los tabloneros de anuncios de la entidad, del contenido del plan de igualdad al 100% de la plantilla

19. Realización de cartelería dirigida a la promoción de las condiciones de igualdad.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PERIÓDICA

52

Sistemática de seguimiento:

Se han elaborado unas fichas de seguimiento de acción cuyo objetivo es facilitar el seguimiento de las actuaciones realizadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos. Dentro de cada comisión del Comité de Igualdad, se elige una persona responsable que será la encargada de la actualización de la ficha de seguimiento, indicando cada una de las acciones que se están llevando a cabo. En cada reunión mensual de Comité de Igualdad, se irá poniendo en común las actuaciones realizadas, garantizando el cumplimiento de los plazos acordados.

Se dotará al comité de los recursos necesarios para realizar este seguimiento periódico, que se registrará en las fichas de acción correspondiente y en las actas de las reuniones del comité.

Sistemática de evaluación y medición:

La evaluación se realizará anualmente. Se elaborará un informe de evaluación donde se recopilará toda la información sobre el plan de igualdad, evolución, acciones llevadas a cabo, dificultades, indicadores de las mismas, así como evidencias de cumplimiento. Además, se realizará un cuestionario anual a las personas trabajadoras donde se incluirán preguntas que versen sobre aspectos relacionados con la igualdad, de forma que se pueda realizar una comparativa entre los cuatro años de implantación, comprobando el impacto que las acciones han generado en la plantilla.

Durante la evaluación del plan se verificará si los resultados obtenidos se ajustan a los objetivos establecidos, realizando las propuestas de mejora que se consideren necesarias para la consecución de los mismos.

El análisis será cuantitativo y cualitativo, dejando evidencias del mismo.

Además, se evaluarán como mínimo los siguientes aspectos:

- Si el plan de igualdad ha sido eficaz.
- Si la situación de partida ha mejorado.
- Si se han cumplido los objetivos propuestos.

La evaluación resultante podrá ser:

- **Positiva:** cuando las actuaciones han sido eficaces, se deberán fijar nuevos objetivos con nuevas acciones para el período siguiente.
- **Negativa:** cuando las actuaciones han sido poco o nada eficaces, se deberán buscar nuevas estrategias para alcanzar los objetivos y si éstos han sido, demasiado ambiciosos deberán ser sustituidos por otros más asequibles.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Cualquier modificación del Plan de Igualdad, aquí contemplado, que implique el incumplimiento de una medida u objetivo, requiere de la aprobación de las mismas por parte de los integrantes del Comité de Igualdad. Se someterá a votación y saldrá aprobada o denegada por mayoría.

De la misma forma el Comité de Igualdad resolverá las dudas o discrepancias acerca de la implantación, seguimiento y evaluación del Plan, resolviéndose las distintas opiniones por votación.

Las reuniones mensuales en las que se realizarán estos actos, se calendarizarán a principio de año, de forma que todas las personas participantes puedan planificar la realización de sus otras actividades en la entidad.

Todos los acuerdos quedarán reflejados en el acta de reunión.

APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad aprobó la actualización del Plan en sesión de fecha 21 del abril de 2023

Y la Junta directiva en Sesión del Martes 30 de Mayo de 2023.

ASPACE ACTA REUNIÓN DE TRABAJO COMITÉ DE IGUALDAD

OBJETIVO DE LA REUNIÓN

FECHA: 21 de abril de 2023

LUGAR: Despacho presidencia

ASISTENTES A LA REUNIÓN: Oscar Muñoz Domínguez, Adela Prieto, Valeria Rodríguez, Antonio Pineda, Silvia Fariñas, Laura Sierra, Iñaki Pelayo

ORDEN DEL DÍA

1. Informe del Comité
2. Informe de la Comisión de Igualdad de la entidad
3. Informe de la Comisión de Igualdad de la entidad
4. Informe de la Comisión de Igualdad de la entidad
5. Informe de la Comisión de Igualdad de la entidad
6. Informe de la Comisión de Igualdad de la entidad

DESARROLLO DE LA REUNIÓN Y CONCLUSIONES DE LA MISMA

1.- **Revisión de Acta Anterior:** Se revisó el acta de la reunión anterior.

2.- **Actualización del Plan de Igualdad:** Se aprobó el Plan de Igualdad 2023-2025, aprobándose su publicación en web y registro del acta.

Presencia de Asesores:

Se aprobó la presencia de asesores de la entidad.

3.- **Comisión de Igualdad:** Se aprobó la creación de la Comisión de Igualdad de la entidad.

4.- **Comisión de Igualdad:** Se aprobó la creación de la Comisión de Igualdad de la entidad.

5.- **Comisión de Igualdad:** Se aprobó la creación de la Comisión de Igualdad de la entidad.

6.- **Comisión de Igualdad:** Se aprobó la creación de la Comisión de Igualdad de la entidad.

ANEXO 1 ESTUDIO DE REGISTRO RETRIBUTIVO.

REGISTRO RETRIBUTIVO DE PLANTILLA (EFECTIVO) (RD 902/2020)

EMPRESA **29/0070436/21 | AMAPPACE**
PERIODO **FEBRERO/2023 - FEBRERO/2023**

CATEGORÍA AUX. GEST. ADTVA

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	948,40 €	984,88 €	+1,74 %	948,40 €	984,88 €	+1,74 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	132,62 €			132,62 €		
PRODUCTOS EN ESPECIE	20,04 €			20,04 €		
SALARIO	795,74 €	984,88 €	+21,26 %	795,74 €	984,88 €	+21,26 %
COMPLEMENTOS SALARIALES	110,77 €	324,58 €	+193,02 %	110,77 €	324,58 €	+193,02 %
ACTIVIDAD		122,41 €			122,41 €	
CDCP N1		88,77 €			88,77 €	
CDCP N2		68,47 €			68,47 €	
COMP. PERSONAL		43,93 €			43,93 €	
COMPLEM. SMI	110,77 €			110,77 €		

Las diferencias observadas se deben a:

- En las percepciones salariales: los hombres que conforman esta categoría, debidos a las necesidades del servicio, están a jornada parcial, mientras que las mujeres están a jornada completa.

- En los complementos salariales: las mujeres percibe esos complementos debido a su antigüedad, ya que forma parte de la empresa desde el año 2007. Por otro lado, la antigüedad de los hombres es desde este año 2022.

CATEGORÍA AUX. SERV. GNRAL

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	985,60 €	1.085,00 €	+12,38 %	985,60 €	1.085,00 €	+12,38 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	166,63 €	155,00 €	-6,98 %	166,63 €	155,00 €	-6,98 %
PRODUCTOS EN ESPECIE	30,06 €			30,06 €		
SALARIO	768,81 €	930,00 €	+20,97 %	768,81 €	930,00 €	+20,97 %
COMPLEMENTOS SALARIALES	81,40 €	81,67 €	-10,65 %	81,40 €	81,67 €	-10,65 %
CDGP N1	57,68 €			57,68 €		
CDGP N2	33,42 €			33,42 €		
COMPLEM. SMI	0,29 €	81,67 €	+28062,07 %	0,29 €	81,67 €	+28062,07 %
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES	57,42 €			57,42 €		
COMPLEMENTO ENF/ACC.	57,42 €			57,42 €		

La diferencia en el complemento SMI se debe a:

- La antigüedad de los hombres es de los años 2016 y 2017, por lo que perciben complementos que, sumados al salario base, casi alcanzan el salario mínimo interprofesional. En cambio, la mujer forma parte de la empresa desde 2021, de ahí que no le pertenezca percibir ningún complemento relacionado con su antigüedad, pero sí un complemento de SMI más elevado.

CATEGORÍA COCINERA TECNIC

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		1.179,79 €			1.179,79 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		166,45 €			166,45 €	
PRODUCTOS EN ESPECIE		3,34 €			3,34 €	
SALARIO		990,00 €			990,00 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		155,65 €			155,65 €	
CDGP N1		74,25 €			74,25 €	
CDGP N2		54,45 €			54,45 €	
COM. FESTIVOS		26,95 €			26,95 €	

Puesto unipersonal

CATEGORÍA CONDUCTOR/A TECN

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		784,88 €			784,88 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		107,83 €			107,83 €	
PRODUCTOS EN ESPECIE		30,06 €			30,06 €	
SALARIO		646,99 €			646,99 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		7,62 €			7,62 €	
COMPLEM. SMI		7,62 €			7,62 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		0,01 €			0,01 €	
COMPLEMENTO ENF/ACC.		0,01 €			0,01 €	

57

Puesto Unipersonal.

CATEGORÍA BECARIA

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		705,00 €			705,00 €	
SALARIO		705,00 €			705,00 €	

Puesto Unipersonal.

CATEGORÍA AYTE.COCINA T.A.

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		781,22 €			846,78 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		119,28 €			124,78 €	
PRODUCTOS EN ESPECIE		6,68 €			6,68 €	
SALARIO		655,26 €			715,33 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		680,49 €			674,49 €	
ATRASOS CDCP		236,99 €			236,99 €	
CDCP N1		59,29 €			69,75 €	
CDCP N2		35,81 €			35,81 €	
COM. FESTIVOS		28,60 €			28,60 €	
COMP. PERSONAL		28,38 €			28,38 €	
COMPLEM. SMI		37,30 €			40,84 €	
INCENTIVO		138,12 €			136,12 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		200,77 €			265,95 €	
COMPLEMENTO ENF/ACC.		200,77 €			265,95 €	

Puestos ocupados por Mujeres.

CATEGORÍA CUIDA. PRTCA 1º AÑO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	543,24 €	721,78 €	+32,87 %	543,24 €	571,71 €	+5,24 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	77,61 €	102,64 €	+32,25 %	77,61 €	81,20 €	+4,63 %
PRODUCTOS EN ESPECIE		3,34 €			3,34 €	
SALARIO	465,63 €	615,80 €	+32,25 %	465,63 €	487,17 €	+4,63 %
COMPLEMENTOS SALARIALES	128,76 €	170,29 €	+32,25 %	128,76 €	134,72 €	+4,63 %
COMPLEM. SMI	128,76 €	170,29 €	+32,25 %	128,76 €	134,72 €	+4,63 %

- Se detecta una diferencia en el que aparece menor el importe de los hombres pero se debe a que en febrero se calcula la media sobre dos personas pero una de ellas no estuvo el mes completo (inicia contrato en 13 de febrero y no supera periodo de prueba) por lo que baja la media. Si elimináramos este profesional no existiría variación entre hombres y mujeres.

CATEGORÍA CUID. PRAC 2º AÑO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.138,40 €	906,47 €	-20,37 %	1.138,40 €	1.141,74 €	+0,29 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	162,63 €	128,02 €	-20,67 %	162,63 €	162,63 €	=
PRODUCTOS EN ESPECIE		3,34 €			3,34 €	
SALARIO	975,77 €	774,11 €	-20,67 %	975,77 €	975,77 €	=
COMPLEMENTOS SALARIALES	121,60 €	96,47 €	-20,67 %	121,60 €	121,60 €	=
COMPLEM. SMI	121,60 €	96,47 €	-20,67 %	121,60 €	121,60 €	=
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		324,47 €			311,92 €	
COMPLEMENTO ENF/ACC.		324,47 €			311,92 €	

- La diferencias que se detectan, aunque están dentro de los porcentajes de no evaluación, son debidos a que algunas de las profesionales contratadas cubren reducciones de jornada por cuidado de familiar de las profesionales indefinidas. Por este motivo sus jornadas no son completas.

CATEGORÍA CUIDADOR/A COND.

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.234,78 €	1.085,43 €	-12,10 %	1.234,78 €	1.247,11 €	+1,00 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	207,85 €	183,15 €	-11,80 %	207,85 €	199,94 €	-3,71 %
PRODUCTOS EN ESPECIE		27,83 €			20,04 €	
SALARIO	1.027,13 €	874,45 €	-14,86 %	1.027,13 €	1.027,13 €	=
COMPLEMENTOS SALARIALES	442,77 €	308,39 €	-30,35 %	442,77 €	330,94 €	-25,26 %
CDCP N1	94,50 €	80,45 €	-14,87 %	94,50 €	94,50 €	=
CDCP N2	73,95 €	61,86 €	-16,35 %	73,95 €	73,95 €	=
COMP. PERSONAL	50,32 €	88,51 €	+77,88 %	50,32 €	85,92 €	+70,75 %
NOCTURNOS	224,00 €			224,00 €		
P. COORDINACIÓN		76,57 €			76,57 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		77,66 €			77,66 €	
COMPLEMENTO ENF/ACC.		77,66 €			77,66 €	

59

Las diferencias observadas se deben a:

- En las percepciones salariales: las mujeres que conforman esta categoría perciben una cantidad inferior debido a las reducciones de jornada por cuidado de hijos.
- En los complementos salariales: los hombres (en este mes puntualmente) perciben una cantidad mayor debido a la nocturnidad. Las funciones de nocturnidad normalmente no la realizan las y los cuidadores/as conductores/as aunque hay algún caso en residencia que si la realiza, y es el reflejado en este mes de febrero 2023 que son los datos analizados.

CATEGORÍA CUIDADOR/A TECN

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	927,10 €	992,92 €	+7,10 %	862,16 €	1.078,82 €	+25,13 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	137,08 €	147,55 €	+7,65 %	118,40 €	148,37 €	+25,31 %
PRODUCTOS EN ESPECIE		20,04 €			11,69 €	
SALARIO	790,02 €	825,32 €	+4,47 %	743,76 €	918,76 €	+23,53 %
COMPLEMENTOS SALARIALES	187,58 €	1.130,91 €	+502,89 %	197,19 €	1.179,96 €	+498,39 %
CDCP N1	74,34 €	78,03 €	+4,96 %	72,45 €	94,50 €	+30,43 %
CDCP N2	62,45 €	61,96 €	-0,75 %	73,96 €	73,95 €	=
COMP. PERSONAL	8,75 €	103,42 €	+1081,94 %	8,75 €	66,50 €	+660,00 %
COMPLEM. SMI	42,04 €	46,90 €	+11,56 %	42,04 €	49,31 €	+17,29 %
HORAS COM.		85,71 €			85,71 €	
INCENTIVO		293,99 €			293,99 €	
NOCTURNOS		190,88 €			246,00 €	
P. COORDINACIÓN		100,00 €			100,00 €	
PLUS ACTIVIDAD		170,00 €			170,00 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES	215,65 €	266,61 €	+23,63 %	237,75 €	223,57 €	-5,96 %
ATRASOS SMI	2,72 €	18,04 €	+489,71 %	2,72 €	14,96 €	+450,00 %
COMPLEMENTO ENF/ACC.	212,93 €	250,57 €	+17,68 %	235,03 €	208,61 €	-11,24 %

Las diferencias observadas se deben a:

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

- En los complementos salariales: las mujeres perciben una cantidad mayor debido a la percepción de los pluses de coordinación, incentivos y actividad, relacionados con una mayor responsabilidad. En relación al complemento personal, se percibe debido a la antigüedad

CATEGORÍA D.U.E. TT N2

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		1.647,58 €			1.647,58 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		287,70 €			287,70 €	
SALARIO		1.379,88 €			1.379,88 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		226,30 €			226,30 €	
CDCP N1		126,85 €			126,85 €	
CDCP N2		99,35 €			99,35 €	

Puesto unipersonal.

CATEGORÍA DIRECCION

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.815,63 €	1.815,63 €	=	1.815,63 €	1.815,63 €	=
SALARIO	1.815,63 €	1.815,63 €	=	1.815,63 €	1.815,63 €	=
COMPLEMENTOS SALARIALES	1.673,66 €	1.294,93 €	-22,63 %	1.673,66 €	1.294,93 €	-22,63 %
CDCP N1	167,04 €	167,04 €	=	167,04 €	167,04 €	=
CDCP N2	130,73 €	130,73 €	=	130,73 €	130,73 €	=
COMP. PERSONAL	275,41 €	408,65 €	+48,38 %	275,41 €	408,65 €	+48,38 %
COMP.PER.REVALORIZA.	850,48 €	163,51 €	-80,77 %	850,48 €	163,51 €	-80,77 %
PLUS ACTIVIDAD		175,00 €			175,00 €	
PLUS DIRECCIÓN	250,00 €	250,00 €	=	250,00 €	250,00 €	=

CATEGORÍA EDUCADORA TS N1

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.528,06 €	1.532,48 €	+0,25 %	1.530,27 €	1.537,54 €	-0,11 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	237,88 €	241,48 €	+1,60 %	248,29 €	246,58 €	-0,70 %
PRODUCTOS EN ESPECIE	20,04 €	20,04 €	=	20,04 €	20,04 €	=
SALARIO	1.270,94 €	1.270,94 €	=	1.270,94 €	1.270,94 €	=
COMPLEMENTOS SALARIALES	567,74 €	795,75 €	+40,16 %	567,74 €	847,22 €	+49,23 %
ACTIVIDAD		95,00 €			95,00 €	
CDCP N1	105,72 €	116,93 €	+10,60 %	105,72 €	116,93 €	+10,60 %
CDCP N2	82,73 €	91,51 €	+10,61 %	82,73 €	91,51 €	+10,61 %
COMP. PERSONAL	44,29 €	219,81 €	+398,30 %	44,29 €	271,28 €	+512,51 %
NOCTURNOS	160,00 €			160,00 €		
P. COORDINACIÓN	175,00 €	137,50 €	-21,43 %	175,00 €	137,50 €	-21,43 %
PLUS ACTIVIDAD		135,00 €			135,00 €	

Las diferencias observadas se deben a:

- En los complementos salariales: las mujeres perciben una cantidad mayor debido a la percepción de los pluses de coordinación, incentivos y actividad, relacionados con una mayor responsabilidad. En relación al complemento personal, se percibe debido a la antigüedad

CATEGORÍA ENCARGADO TALLER

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.534,18 €			1.534,18 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	263,24 €			263,24 €		
SALARIO	1.270,94 €			1.270,94 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	403,47 €			403,47 €		
CDCP N1	116,93 €			116,93 €		
CDCP N2	91,51 €			91,51 €		
COMP. PERSONAL	100,03 €			100,03 €		
PLUS ACTIVIDAD	95,00 €			95,00 €		

Puesto unipersonal.

CATEGORÍA FISIO TT N2

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	966,72 €	1.242,55 €	+28,53 %	966,72 €	1.379,99 €	+42,75 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	143,03 €	178,39 €	+24,72 %	143,03 €	188,67 €	+38,90 %
PRODUCTOS EN ESPECIE	23,38 €	19,37 €	-17,15 %	23,36 €	16,70 €	-28,57 %
SALARIO	800,31 €	1.044,79 €	+30,55 %	800,31 €	1.164,62 €	+45,52 %
COMPLEMENTOS SALARIALES	256,72 €	281,30 €	+9,57 %	256,72 €	277,38 €	+8,05 %
CDCP N1	64,86 €	96,95 €	+49,48 %	64,86 €	104,68 €	+61,39 %
CDCP N2	50,76 €	72,52 €	+42,87 %	50,76 €	79,98 €	+57,57 %
COMP. PERSONAL		111,83 €			92,72 €	
PLUS ACTIVIDAD	141,10 €			141,10 €		
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		348,61 €			348,61 €	
*KILOMETRAJE		20,59 €			20,59 €	
COMPLEMENTO ENF/ACC.		328,02 €			328,02 €	

Las diferencias observadas se deben a:

- En las percepciones salariales: hay un porcentaje de hombres que están a una jornada parcial inferior a las jornadas parciales de las mujeres.

CATEGORÍA GOBERNANTA TS N1

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		310,97 €			310,97 €	
PRODUCTOS EN ESPECIE		56,78 €			56,78 €	
SALARIO		254,19 €			254,19 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		135,65 €			135,65 €	
CDCP N1		23,39 €			23,39 €	
CDCP N2		18,30 €			18,30 €	
COMP. PERSONAL		93,96 €			93,96 €	

puesto unipersonal

CATEGORÍA LOGOPEDA TT N2

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		1.429,52 €			1.623,22 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		212,84 €			229,98 €	
PRODUCTOS EN ESPECIE		11,36 €			13,36 €	
SALARIO		1.205,52 €			1.379,88 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		279,87 €			276,60 €	
CDCP N1		102,79 €			101,58 €	
CDCP N2		76,85 €			74,61 €	
COMP. PERSONAL		100,23 €			100,23 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		313,98 €			267,50 €	

Puestos ocupados por mujeres.

CATEGORÍA OFIC 2 ADTVA TEC

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		1.027,13 €			1.027,13 €	
SALARIO		1.027,13 €			1.027,13 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		313,95 €			313,95 €	
CDCP N1		94,50 €			94,50 €	
CDCP N2		73,95 €			73,95 €	
COMP. PERSONAL		15,50 €			15,50 €	
PLUS ACTIVIDAD		130,00 €			130,00 €	

Puesto unipersonal

CATEGORÍA OFIC. 1º OFICIO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.251,76 €			1.251,76 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	171,19 €			171,19 €		
PRODUCTOS EN ESPECIE	53,44 €			53,44 €		
SALARIO	1.027,13 €			1.027,13 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	740,42 €			740,42 €		
ACTIVIDAD	183,62 €			183,62 €		
CDCP N1	94,50 €			94,50 €		
CDCP N2	73,95 €			73,95 €		
COMP. PERSONAL	326,67 €			326,67 €		
COMPLEM. SMI	61,68 €			61,68 €		

Puesto unipersonal. (Mantenimiento)

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

CATEGORÍA OFIC. 2º OFICIO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	975,50 €			975,50 €		
GRAT. EXTRAORDINARIAS	131,25 €			131,25 €		
PRODUCTOS EN ESPECIE	56,76 €			56,76 €		
SALARIO	787,47 €			787,47 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	47,29 €			47,29 €		
COMPLEM. SMI	47,29 €			47,29 €		

Puesto unipersonal (mantenimiento)

CATEGORÍA PERS. SERV DOMES

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.144,64 €	974,34 €	-14,88 %	1.144,64 €	1.090,10 €	-4,76 %
GRAT. EXTRAORDINARIAS	179,76 €	123,20 €	-31,46 %	179,76 €	120,21 €	-33,13 %
PRODUCTOS EN ESPECIE		5,01 €			5,01 €	
SALARIO	964,88 €	846,13 €	-12,31 %	964,88 €	964,88 €	=
COMPLEMENTOS SALARIALES	361,71 €	337,81 €	-6,66 %	361,71 €	315,28 €	-12,64 %
CDCP N1	88,77 €	87,12 €	-1,88 %	88,77 €	88,77 €	=
CDCP N2	69,47 €	69,47 €	=	69,47 €	69,47 €	=
COMP. PERSONAL	53,16 €	70,77 €	10,00 %	69,16 €	69,16 €	=
COMPLEM. SMI	134,31 €	45,11 €	-66,41 %	134,31 €	30,74 €	-77,11 %
HORAS COM.		57,14 €			57,14 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		17,68 €			17,68 €	
ATRASOS SMI		17,68 €			17,68 €	

- Destacar que el complemento de SMI tiene diferencia a favor de los hombres porque son los que no tienen complementos de antigüedad por lo que necesitan el complemento de SMI para llegar al salario mínimo

CATEGORÍA PSICOL CLIN TTN3

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	2.118,24 €	1.923,03 €	-9,22 %	2.118,24 €	2.123,25 €	+0,24 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	302,81 €	278,74 €	-7,89 %	302,81 €	302,81 €	=
PRODUCTOS EN ESPECIE		17,54 €			5,01 €	
SALARIO	1.815,63 €	1.626,75 €	-10,40 %	1.815,63 €	1.815,63 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		263,28 €			254,76 €	
CDCP N1		142,15 €			133,63 €	
CDCP N2		98,44 €			98,44 €	
COMP. PERSONAL		22,69 €			22,69 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		360,29 €			358,95 €	
*KILOMETRAJE		8,52 €			7,18 €	
COMPLEMENTO ENF/ACC.		351,77 €			351,77 €	

- En este apartado el Psicólogo Hombre que disponemos en plantilla no lleva el tiempo necesario contratado para generar los complementos N1 N2 Mientras que las mujeres si han generado estos complementos.

CATEGORÍA PSICOPEDAG. TTN3

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		739,71 €			739,71 €	
COMPLEMENTO ENF/ACC.		739,71 €			739,71 €	

Puesto unipersonal. (en mes de febrero está de baja y lo que genera es un 25% de complemento salarial por primera baja.)

CATEGORÍA TEC.GES.ADM.TSN1

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		1.279,29 €			1.279,29 €	
PRODUCTOS EN ESPECIE		8,35 €			8,35 €	
SALARIO		1.270,94 €			1.270,94 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		563,87 €			563,87 €	
CDCP N1		116,93 €			116,93 €	
CDCP N2		91,51 €			91,51 €	
COMP. PERSONAL		105,43 €			105,43 €	
PLUS ACTIVIDAD		250,00 €			250,00 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		42,81 €			42,81 €	
COMPLEMENTO PUESTO		42,81 €			42,81 €	

Puesto Unipersonal.

CATEGORÍA TERAP.Ocup. TTN2

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		972,36 €			972,36 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		138,91 €			138,91 €	
SALARIO		833,45 €			833,45 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		2,70 €			2,70 €	
*KILOMETRAJE		2,70 €			2,70 €	

Puesto ocupado sólo por mujeres.

CATEGORÍA TIT. GRADO MEDIO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		551,95 €			551,95 €	
SALARIO		551,95 €			551,95 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		226,77 €			226,77 €	
CDCP N1		50,78 €			50,78 €	
CDCP N2		39,74 €			39,74 €	
COMP. PERSONAL		136,25 €			136,25 €	

Puesto unipersonal.

CATEGORÍA TRAB SOCIAL TTN2

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		1.657,96 €			1.657,96 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		271,40 €			271,40 €	
PRODUCTOS EN ESPECIE		6,88 €			6,88 €	
SALARIO		1.379,88 €			1.379,88 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		1.043,32 €			1.043,32 €	
ACTIVIDAD		250,00 €			250,00 €	
CDCP N1		126,95 €			126,95 €	
CDCP N2		89,35 €			89,35 €	
COMP. PERSONAL		215,43 €			215,43 €	
COMP.PER.REVALORIZA.		351,59 €			351,59 €	

Puestos ocupados por mujeres.

CATEGORÍA TT GRADO SUPER.

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.815,63 €	1.845,69 €	+1,66 %	1.815,63 €	1.845,69 €	+1,66 %
PRODUCTOS EN ESPECIE		30,06 €			30,06 €	
SALARIO	1.815,63 €	1.815,63 €	=	1.815,63 €	1.815,63 €	=
COMPLEMENTOS SALARIALES	568,60 €	1.233,35 €	+116,91 %	568,60 €	1.233,35 €	+116,91 %
CDCP N1	167,04 €	167,04 €	=	167,04 €	167,04 €	=
CDCP N2	130,73 €	130,73 €	=	130,73 €	130,73 €	=
COMP. PERSONAL	20,83 €	159,11 €	+663,85 %	20,83 €	159,11 €	+663,85 %
COMP.PER.REVALORIZA.		276,47 €			276,47 €	
PLUS ACTIVIDAD		250,00 €			250,00 €	
PLUS DIRECCIÓN	250,00 €	250,00 €	=	250,00 €	250,00 €	=

En este caso la mayor cuantía de la mujer tiene que ver con la antigüedad de una de las profesionales con respecto al profesional hombre de esta categoría.

ANEXO 2

ELABORADO POR:	APROBADO POR:	VISTO BUENO POR:
----------------	---------------	------------------

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

Grupo RRHH y Comité Igualdad	Comité Igualdad	Presidenta/Junta Directiva
FECHA.	FECHA.	FECHA.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DISCRIMINACIÓN

INDICE

<u>1.- Introducción</u>	<u>2</u>
<u>2.- Objetivo del protocolo de Acoso Laboral</u>	<u>2</u>
<u>3.- Ámbito de actuación</u>	<u>3</u>
<u>4.- Definición de conceptos</u>	<u>3</u>
<u>5.- Medidas preventivas</u>	<u>6</u>
<u>6.- Vías de resolución</u>	<u>6</u>
<u>7.- Tipificación de faltas</u>	<u>7</u>

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

<u>8.- Sanciones</u>	<u>8</u>
<u>9.- Procedimiento ante denuncias de acoso</u>	<u>9</u>
<u>10.- Esquema procedimiento</u>	<u>10</u>

ANEXOS:

1 MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO

1.- INTRODUCCIÓN

Desde AMAPPACE se reconoce en este Protocolo la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, procurando evitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

La Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

Por ello:

- ✓ Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

- ✓ Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.

2.- OBJETIVO DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

Desde la Junta Directiva, a través de su Presidenta, y desde las Direcciones Técnicas a través de este Protocolo, dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

El objeto fundamental es la resolución del conflicto mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto definir un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

Sirva como guía el ANEXO II “Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes”. *Ministerio de trabajo e inmigración.*

3.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los diferentes centros de Amappace independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, tienen derecho a iniciar el presente protocolo, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral, según lo establecido en el apartado procedimiento de denuncia del presente protocolo.

4.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

ACLARACION: Las situaciones de acoso que vamos a describir se hacen extensible a cualquier persona trabajadora o personas usuarias de los distintos centros así como a sus órganos de gobierno con los que el personal de AMAPPACE mantiene contacto para la prestación de los servicios.

1.- ACOSO SEXUAL .- Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, intimidarla, degradarla, humillarla u ofendela. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

- ✓ Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de las personas trabajadoras.

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

- ✓ El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- ✓ Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, SMS o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- ✓ El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ✓ Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas, haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- ✓ Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- ✓ Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la persona trabajadora por razón de su condición sexual.
- ✓ Gestos obscenos.
- ✓ Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- ✓ Agresiones físicas.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que **no son deseadas** por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

2.- ACOSO MORAL, PSICOLOGICO O MOBBING y DISCRIMINATORIO.- Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicosomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso Moral Descendente: aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso Moral Horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Conductas identificables con el acoso moral son:

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o superiora o un compañero compañera o grupo de compañeros compañeras (acoso vertical y horizontal).
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de "mobbing".

73

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

- ✓ Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros y compañeras de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.
- ✓ Apartar a la persona trabajadora de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.
- ✓ Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros y compañeras, difundiendo rumores infundados sobre la persona trabajadora o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.
- ✓ Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar a la persona trabajadora, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público. Gritos, insultos, faltas de respeto, amenazas verbales, no comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- ✓ Asignación de tareas inútiles y sin valor productivo.
- ✓ Trato vejatorio como insultos constantes y/o reprender reiteradamente delante de otras personas.

Acoso discriminatorio, se produce cuando provoca u origina frecuentes riñas entre el personal debido a:

- ✓ Discapacidad
- ✓ Creencias políticas y religiosas de la víctima.
- ✓ Ataques por motivos sindicales.
- ✓ Sexo u orientación sexual.
- ✓ Mujeres embarazadas o maternidad.
- ✓ Estado civil o edad.
- ✓ Origen, etnia o nacionalidad.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

5.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establece el siguiente conjunto de iniciativas que ayuden a prevenir y evitar cualquier tipo de acoso en el seno de Federación.

- Difundir este protocolo a toda la plantilla de la entidad.
- Colocar este protocolo en el servidor/portal web accesible a todo el personal para su consulta.
- Incluir información específica sobre este Protocolo en el Plan de Acogida dirigido al personal de nuevo ingreso, que garantice la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de acoso recogidas en el presente protocolo.
- Incluir en el plan de formación anual cursos de contenido relacionado con la prevención del acoso dirigidos específicamente a personal con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar situaciones de acoso y canalizar adecuadamente las posibles actuaciones en esta materia.
- Realizar cursos y campañas informativas y de sensibilización sobre esta materia, dirigidas a toda la plantilla, facilitando información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas no admisibles, con la colaboración y participación de la dirección y miembros de Junta directiva.

6.- VÍAS DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

1.- Vía de resolución interna a través de un acuerdo entre las partes.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este ofrezca una garantía de cumplimiento viable, para ello el mediador transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo al máximo responsable de la empresa.

2.- Vía de resolución interna a través del comité de igualdad.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención del comité de igualdad que proporcionara las pautas de actuación y formulara las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que reproduzca en un futuro.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se comunicará a través del comité de igualdad a las partes afectadas. En este informe se propondrá un acuerdo o intento de conciliación entre el reclamante y el reclamado que solucionaría el problema.

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

3.- Vía de resolución externa por resolución de la inspección de trabajo.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por la persona trabajadora afectada, aunque se recomienda que la decisión de formular la denuncia sea la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa y por lo tanto las vías de actuación interna.

Se aconseja recurrir a esta vía en los siguientes casos:

- o Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos vías anteriores o rechacen las medidas propuestas por el comité anti-acoso.
- o Cuando las medidas de resolución propuestas en las vías anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- o Cuando el estado físico o psíquico de la presunta persona acosada así lo aconseje o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

4.- Vía de resolución externa por resolución judicial.

Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, del presunto acosado y paralizara las vías anteriores hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

7.- TIPIFICACION DE FALTAS

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección quien la ejercerá en la forma que se establece en el Convenio en lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de este protocolo, la clasificación de las faltas y su sanción será realizada de acuerdo con los siguientes criterios:

Se considerarán faltas leves:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- a) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- b) Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

c) Son circunstancias atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho

Se considerarán faltas graves:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras; gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras; contacto físico innecesario, rozamientos.
- b) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- c) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- d) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- e) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente o la impartición de órdenes vejatorias;
- f) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua o la orden de aislar e incomunicar a una persona.
- g) Provocar u originar frecuentes riñas con los/as demás trabajadores/as.

Se consideran faltas muy graves

- a) El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- b) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los compañeros/as, a los usuarios/as, familiares y al público en general.
- c) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad del hombre o la mujer mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá unas circunstancias agravantes a aquella.
- d) Reincidencia o reiteración de una falta grave.
- e) Actos de acoso sexual o por razón de sexo, o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- f) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. La persona que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la entidad. En este caso, se considerará

como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

8.- SANCIONES

En cuanto al régimen de Sanciones equiparamos las sanciones y su graduación a lo recogido en el artículo 66 del XI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Artículo 66. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

9.- PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

El procedimiento constará de las siguientes fases:

o **Iniciación.**

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

- Desarrollo
- Finalización o resolución.

FASE DE INICIACION.- Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento de su dirección, Recursos Humanos o al comité de Igualdad (en su caso), utilizando cualquier medio escrito disponible. (SE ADJUNTO MODELO ANEXO I)

7

También podrán denunciar casos de presunto acoso, a la Junta Directiva, cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del Comité de Igualdad, se mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 5 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el comité solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, de la persona trabajadora, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la resolución del conflicto.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado y documentos generados se omitirá el nombre de la presunta víctima, de las presuntas personas que ejercen el acoso así como el de los y las testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

AMAPPACE, c/Demóstenes nº 29 – 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es 952610902

FASE DE DESARROLLO

El comité de Igualdad deberá aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con el resto de personal del centro de trabajo.
- Entrevista con las personas que jerárquicamente sean superiores.
- Entrevista con la presunta persona acosadora.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).

FASE DE FINALIZACION O RESOLUCIÓN.- A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1.- Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.
- Se convocará, de forma urgente, al Comité de Igualdad, que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.
- Esta propuesta de Sanción/Resolución se trasladará a la Junta Directiva que elevará a definitiva la sanción que corresponda o solicitará la información complementaria necesaria para dicha resolución.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

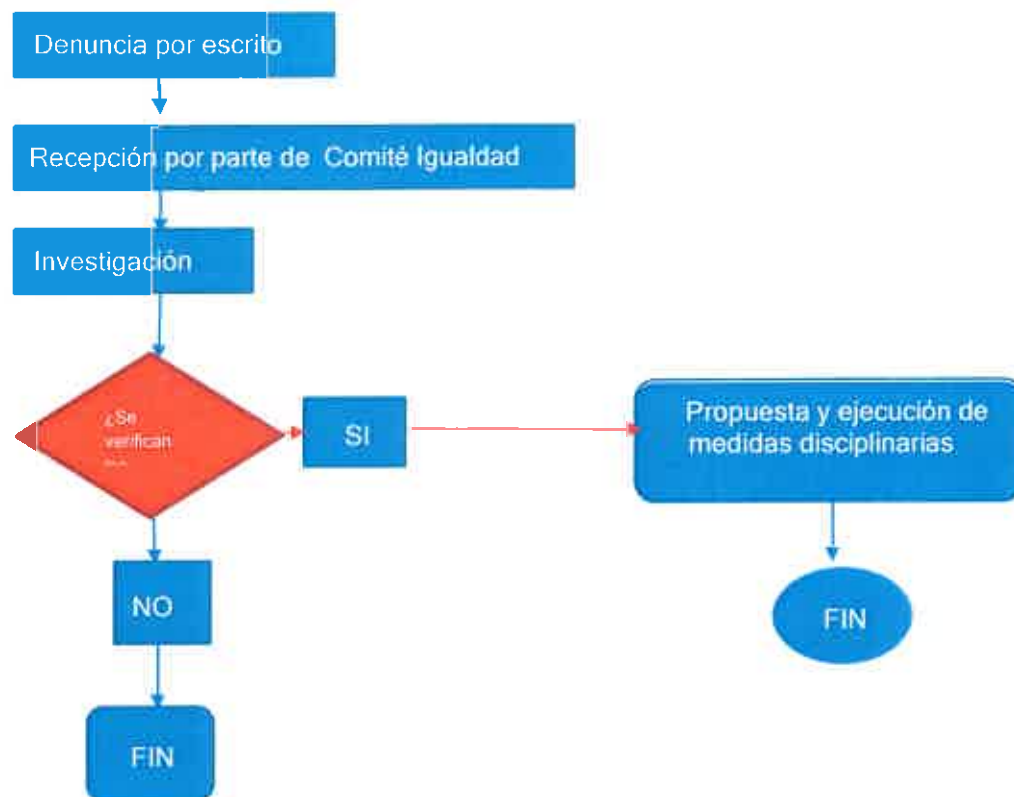
- Se convocará al comité anti-acoso, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.
- Si se constatare que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, el Comité de Igualdad podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 60 días naturales.

FASE DE SEGUIMIENTO

La Junta Directiva, deberá comprobar el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas y si se llevan a cabo de la forma definida.

10.- ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO



ANEXO 3

[illegible]

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo	Revisar los procedimientos de los procesos de selección de personal eliminando los sesgos de género, en caso de que existieran, en la selección y contratación.					
ACCIÓN	1. Formar a las personas encargadas del proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades					
Descripción	Definir y planificar una acción formativa, dentro del plan de formación de la entidad, sobre la igualdad de oportunidades de un mínimo de 20 horas. Esta formación será destinada a los Responsables que participan en los procesos de Selección de Personal.					
Prioridad	ALTA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Dirección, en la planificación de la formación.				
	Materiales	Plataforma de formación.				
Indicador de Seguimiento	100% profesionales que participan en los procesos de selección con formación en Igualdad de Oportunidades.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN

AMAPPAGE MÁLAGA C/Demóstenes 29 - 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es

Epígrafe	1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo	Garantizar que si existen candidatos registrados en el portal del candidato de AMAPPACE, se garantice la paridad en los preseleccionados para las entrevistas con los responsables de selección de los distintos centros y servicios.					
ACCIÓN	2. Información a los responsables del nuevo procedimiento de Selección y contratación					
Descripción	Describir un protocolo que defina el proceso de selección con una perspectiva de género y posterior comunicación a los responsables.					
Prioridad	ALTA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Dirección, en la planificación de la formación.				
	Materiales	Plataforma de formación.				
Indicador de Seguimiento	100% profesionales que participan en los procesos de selección informados del nuevo protocolo.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN

AMAPPACE MÁLAGA C/Demóstenes 29 - 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es

Epígrafe	2. FORMACIÓN					
Objetivo	Sensibilizar y formar al 100% del personal en Igualdad de Oportunidades					
ACCIÓN	3. Realizar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres					
Descripción	Formar al 100% del personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con una duración mínima de 12 horas anuales. Mantener esta formación para las nuevas incorporaciones.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Dirección, en la planificación de la formación.				
	Materiales	Plataforma de formación.				
Indicador de Seguimiento	100% de los profesionales reciben esta formación en el plazo de un año desde su incorporación					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN

Epígrafe	3. PROMOCIÓN					
Objetivo	Garantizar convocatorias de promoción igualitarias					
ACCIÓN	4. Revisar los procesos de promoción para garantizar la igualdad en las convocatorias de promoción interna.					
Descripción	Se trata de revisar los distintos procesos de promoción interna buscando garantizar convocatorias igualitarias.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Equipos de RRHH y Responsables.				
	Materiales	Plataformas internas de comunicación con los profesionales.				
Indicador de Seguimiento	100% de los procesos de promoción revisados.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN

Epígrafe	4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Objetivo	Revisar la clasificación profesional para que se recojan todos los puestos.					
ACCIÓN	5. Revisión de los distintos puestos de la entidad y análisis de desigualdades.					
Descripción	Se trata de revisar los distintos puestos de la entidad para analizar la paridad y poder implementar acciones que mejoren la igualdad en los puestos.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Equipos de profesionales adscritos a la comisión de retribución del Comité de Igualdad.				
	Materiales	Guías y manuales del instituto de la mujer (u otros organismos oficiales sobre igualdad entre mujeres y hombres) sobre descripción y valoración de puestos con perspectiva de género. Además se debe contar con la asesoría laboral.				
Indicador de Seguimiento	100% de los puestos revisados y analizados desde la perspectiva de igualdad.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN

AMAPPACE MÁLAGA C/Demóstenes 29 - 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es

Epígrafe	4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Objetivo	Actualizar con perspectiva de género las competencias profesionales diferenciando entre los de atención a la infancia y de atención a la etapa adulta.					
ACCIÓN	6. Realizar la descripción de las competencias profesionales de forma separada entre los profesionales de infancia y los de adultos.					
Descripción	Se describirán las competencias profesionales separadamente de los servicios de infancia y los que atienden a personas usuarias de edad adulta teniendo en cuenta la perspectiva de género.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Equipos de profesionales adscritos a la comisión de retribución del Comité de Igualdad.				
	Materiales	Guías y manuales del instituto de la mujer (u otros organismos oficiales sobre igualdad entre mujeres y hombres) sobre descripción y valoración de puestos con perspectiva de género. Además se debe contar con la asesoría laboral.				
Indicador de Seguimiento	100% de las competencias profesionales descritas.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN

Epígrafe	5. RETRIBUCIONES/AUDITORÍA RETRIBUTIVA					
Objetivo	Comprobar que el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad retributiva.					
ACCIÓN	7. Obtención de registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual.					
Descripción	Durante las reuniones mensuales de las comisiones de retribución se revisarán los registros retributivos para comprobar que obedecen a la orden PCM/1047/2022 de 1 de Noviembre por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres.					
Prioridad	ALTA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Profesionales adscritos a la comisión de retribución del Comité de Igualdad.				
	Materiales	Orden PCM/1047/2022 de 1 de Noviembre por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres.				
Indicador de Seguimiento	100% de los salarios revisados.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN

AMAPPACE MÁLAGA C/Demóstenes 29 - 29010 Málaga

www.amappace.es info@amappace.es

Epígrafe	6. CONDICIONES DE TRABAJO					
Objetivo	Seguir estudiando nuevas medidas para que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral.					
ACCIÓN	8. Realización de reuniones mensuales de la Comisión de Conciliación.					
Descripción	Los profesionales adscritos a la comisión de Conciliación del Comité de Igualdad, se reunirán todos los meses para analizar las medidas que pueden mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Profesionales adscritos a la comisión de conciliación del Comité de Igualdad.				
	Materiales	RD Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.				
Indicador de Seguimiento	100% de las medidas revisadas. 10 reuniones realizadas.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	6. CONDICIONES DE TRABAJO					
Objetivo	Seguir estudiando nuevas medidas para que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral.					
ACCIÓN	9. Negociación con la entidad de medidas a implantar.					
Descripción	Cada medida propuesta por la comisión de Conciliación, se llevará a negociación con la entidad, estudiando la viabilidad de las mismas, para implantación posterior si procede.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Profesionales adscritos a la comisión de conciliación del Comité de Igualdad.				
	Materiales	RD Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.				
Indicador de Seguimiento	100% de propuestas negociadas.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.					
Objetivo	Sensibilizar al 100% del personal y usuarios/as en materia de corresponsabilidad.					
ACCIÓN	10. Creación de cartelería dirigida a la sensibilización hacia la corresponsabilidad.					
Descripción	Se creará una cartelería cuya información verse sobre la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y familiar. Se tomarán como modelo las ya existentes en el Ministerio de Igualdad.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Profesionales del taller ocupacional para la creación de cartelería.				
	Materiales	Los necesarios para la creación de cartelería.				
Indicador de Seguimiento	Al menos un cartel en cada sala de uso común.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.					
Objetivo	Facilitar el acceso al personal a las medidas de conciliación existentes.					
ACCIÓN	11. Información a los profesionales, a través de e-mail y/o circulares, de las medidas de conciliación que existen y pueden solicitar.					
Descripción	Se enviarán circulares vía email a todo el personal informando de las medidas de conciliación recogidas en el convenio más las mejoras acordadas entre la comisión de Conciliación y la entidad.					
Prioridad	ALTA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Para el envío de circulares, se contará con el personal de RRHH.				
	Materiales	Convenio colectivo y mejoras acordadas entre la comisión de conciliación y la entidad				
Indicador de Seguimiento	100% de profesionales informados.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO					
Objetivo	Proteger al 100% del personal contra el acoso sexual y acoso por razón de género.					
ACCIÓN	12. Reuniones mensuales de la comisión de prevención de acoso.					
Descripción	Se creará un calendario de reuniones de la comisión de prevención de acoso por razón de género e identidad sexual.					
Prioridad	ALTA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Personal de la Comisión de Prevención de Acoso.				
	Materiales	Espacio para las reuniones.				
Indicador de Seguimiento	10 reuniones anuales.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO					
Objetivo	Proteger al 100% del personal contra el acoso sexual y acoso por razón de género.					
ACCIÓN	13. Promoción de las vías de comunicación de posibles casos de acoso a través del e-mail stopacoso@amappace.es					
Descripción	Existe un correo electrónico para que, de forma telemática, se puedan comunicar los posibles casos de acoso.					
Prioridad	ALTA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Personal de la Comisión de Prevención de Acoso.				
	Materiales	Correo electrónico.				
Indicador de Seguimiento	Existencia del e-mail, lectura y respuesta del mismo por la persona responsable de la Comisión de Acoso.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO					
Objetivo	Sensibilizar al 100% del personal contra el acoso sexual y acoso por razón de género.					
ACCIÓN	14. Formación en materia de acoso sexual y por razón de género					
Descripción	Se formará a los profesionales en lo referente a la prevención del acoso sexual y por razón de género con una duración de 12 horas. El personal de nueva incorporación recibirá esta formación en el período de un año.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Dirección general para la implantación de la formación.				
	Materiales	Plataforma de formación.				
Indicador de Seguimiento	100% de profesionales formados.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO					
Objetivo	Integración en el Plan de Igualdad, según Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.					
ACCIÓN	15. Asignación al grupo de trabajo del comité de igualdad la redacción del protocolo específico de atención al colectivo recogido en la Ley 4/2023 de 28 de febrero.					
Descripción	El Comité de Igualdad redactará el protocolo de atención al colectivo LGTBI, según lo dispuesto en la Ley 4/2023.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Personal del Comité de Igualdad.				
	Materiales	Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.				
Indicador de Seguimiento	Redacción del protocolo en el plazo de 3 años.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	9. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA					
Objetivo	Promover el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.					
ACCIÓN	16. Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.					
Descripción	El Comité de Igualdad, en sus reuniones mensuales, revisará todos los textos orientados a la comunicación tanto interna como externa, con el fin de evitar el uso de lenguaje e imágenes sexistas.					
Prioridad	BAJA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Dirección general y Comité de Igualdad.				
	Materiales	Comunicaciones realizadas.				
Indicador de Seguimiento	80% de los textos revisados.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	9. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA					
Objetivo	Difundir entre los profesionales la guía de estilo de la Confederación ASPACE.					
ACCIÓN	17. Envío, a través de e-mail, a las personas autorizadas para realizar comunicaciones de la entidad, de la guía de estilo.					
Descripción	Se enviará la guía de estilo a las personas autorizadas a realizar comunicaciones internas y externas y por RRSS.					
Prioridad	BAJA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Profesionales autorizados para la realización de comunicaciones.				
	Materiales	Guía de estilo.				
Indicador de Seguimiento	100% de profesionales informados.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	10. OTRAS ÁREAS DE COMUNICACIÓN					
Objetivo	Difundir el contenido y avance del plan de Igualdad al 100% de la plantilla.					
ACCIÓN	18. Envío, a través de e-mail y en los tabloneros de anuncios de la Entidad, del contenido del Plan de Igualdad al 100% de la plantilla.					
Descripción	Se enviará el contenido del Plan de Igualdad, vía e-mail, así como se publicará la información más relevante del mismo en los tabloneros de anuncios de la Entidad. Esto se realizará tanto para el personal antiguo como para el de nueva incorporación.					
Prioridad	MEDIA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Personal de RRHH.				
	Materiales	Plan de Igualdad.				
Indicador de Seguimiento	Información al 100% de la plantilla.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN						
Epígrafe	10. OTRAS ÁREAS DE COMUNICACIÓN					
Objetivo	Promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.					
ACCIÓN	19. Realización de cartelería dirigida a la promoción de las condiciones de igualdad.					
Descripción	Se realizará cartelería conforme a las existentes en la página web del Ministerio de Igualdad en la que se promocionen las condiciones de igualdad necesarias entre mujeres y hombres.					
Prioridad	BAJA	Calendarización	2023	2024	2025	2026
Medios y Recursos	Personales	Profesionales del Taller Ocupacional				
	Materiales	Los necesarios para la creación de cartelería.				
Indicador de Seguimiento	Al menos un cartel en cada zona de uso común.					
FECHA	ACCIÓN REALIZADA (Describir acción realizada)					

