



I PLAN DE IGUALDAD
FEDERACION AICE ASOCIACIONES DE
IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA
(2025-2029)

Documento I Plan de Igualdad AICE

Vigencia: Desde 01 agosto de 2025 a 31 de julio de 2029

Impulsado por:

Asociación AICE

Equipo Técnico-Asesor:

AliaEnRed. Asociación por la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones



Colaboraciones y agradecimientos:

A todo el equipo

En Valencia a 31 de julio de 2025

Índice

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD ..	8
III.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	13
IV.	CARÁCTER Y ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	17
V.	METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS	18
VI.	INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD	19
VII.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	61
VIII.	DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA Y DOTACION ECONÓMICA.....	65
IX.	ÁREAS DE ACTUACIÓN Y PERSONAS RESPONSABLES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	67
X.	APROBACIÓN	79
XI.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	79
XII.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	82
XIII.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.	83
XIV.	ANEXOS	85
1.	PERSONACION DE REPRESENTACION PERSONAS TRABAJADORAS	85
2.	ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA.....	86
3.	REGISTRO Y AUDITORIA SALARIAL	87
4.	ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO Y ELECCIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS ..	88
5.	DETALLE DE FICHAS DE MEDIDAS.....	89
6.	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	90
7.	ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN	91

I. INTRODUCCIÓN

Contexto normativo

La **igualdad** entre sexos es un **principio jurídico universal** reconocido en la generalidad de los textos internacionales, europeos y estatales sobre derechos humanos, habiéndose multiplicado en todas las sociedades del mundo las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de dichos derechos. Así lo recoge la **Unión Europea** 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 sexos es un objetivo transversal** que debe integrarse en **todas sus políticas y acciones** y en las de sus **Estados miembros**.

En el año 2000 se adopta la **Carta de Derechos Fundamentales de la UE** y se incluye en ella un **capítulo** denominado **“Igualdad”** que recoge entre otros los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del **Tratado de Lisboa** en el año 2009, **el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea** (Artículo 2 Tratado UE) **promoviendo la igualdad** (Artículo 3 Tratado de la UE) y **la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres** en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas **Directivas Comunitarias**, entre otras, la **2002/79/CE** y la **2004/113/CE**, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos. **2006/54/CE** sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, **2010/41/UE** sobre igualdad de trato en actividades autónomas. Y **2023/970/UE** sobre transparencia retributiva (vigente desde junio de 2023, obligatoria desde junio de 2026), junto a otras de ámbito internacional **CEDAW** (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) y la **Convención de la ONU** sobre los **Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)**, con perspectiva de género (Art. 6 y 16). Todas ellas han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español.

Así, la **Constitución española** de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y, a su vez, **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 entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que hasta la fecha han impedido conseguirla.

Todo ello supuso, para las **empresas y entidades de más de 250 personas trabajadoras** el **deber de negociar un Plan de Igualdad**, obligación que fue desarrollada y **ampliada por el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** así como **por el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020** por el que se regulan los **Planes Igualdad y su registro** y el **RD 902/2020 de 13 de octubre** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable, en sus diferentes ámbitos, pretende así **promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas**, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En su **título IV** se **regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades** y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la **igualdad efectiva** entre mujeres y hombres **en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo**. Y el **Estatuto de los Trabajadores (TRLET)** – Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Artículo 45 y 46: planes de igualdad. Artículo 85: inclusión en la negociación colectiva.

En el ámbito autonómico, la **Comunidad Autónoma de Cataluña**, donde está inscrita la sede de la Federación AICE, dispone de su propio marco normativo en materia de igualdad: **Ley 17/2015**, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta norma reconoce el deber de todas las entidades públicas y privadas de garantizar la igualdad y establece la necesidad de incorporar la perspectiva de género en su organización, funcionamiento y servicios.

En base a lo anteriormente expuesto y sin requerimiento legal, las **partes negociadoras del presente Plan de Igualdad**, tal y como establece el **artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores-**

En cuanto al Tercer Sector, la **Ley 45/2015, de Voluntariado, y la Ley 43/2015, del Tercer Sector de Acción Social**, establecen el principio de igualdad y no discriminación como eje de las actuaciones de las entidades, impulsando la adopción de planes de igualdad incluso cuando no sean obligatorios por plantilla. Enlaces:

Dado que la Federación AICE forma parte del **tejido asociativo del ámbito de la discapacidad auditiva** con representación a nivel estatal y europeo, debe tener también en cuenta las recomendaciones y marcos estratégicos promovidos por entidades como EURO-CIU, EUD y EFHOH, que fomentan la transversalización de la igualdad de género, la participación equitativa en órganos de representación y la atención a la interseccionalidad entre género y discapacidad.

Las recomendaciones europeas, especialmente desde el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), instan a las organizaciones del Tercer Sector a integrar el enfoque de género en su gobernanza interna, servicios, actividades, comunicación y evaluación. Estas directrices, aunque no normativas, forman parte del marco de referencia que condiciona y orienta las prácticas de igualdad en las organizaciones que reciben fondos públicos europeos.

En base a lo anteriormente expuesto y sin requerimiento legal obligatorio, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, han procedido a su elaboración contando con la representación de las trabajadoras y trabajadores, sindicatos mayoritarios, y aportando información a la totalidad de la plantilla.

AICE, en coherencia con la normativa vigente tanto nacional como autonómica, con las recomendaciones del ámbito europeo y con las tendencias en materia de igualdad en el Tercer Sector, asume el compromiso de integrar la perspectiva de género en todas sus áreas de actuación, garantizando que sus políticas, servicios, representación y gestión interna respeten y promuevan el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Asociacionismo y tercer sector

En las entidades del Tercer Sector existe gran presencia de mujeres como personal contratado y voluntario, una diferencia significativa respecto a otros ámbitos. Sin embargo, la representación del colectivo femenino en los órganos de dirección y toma de decisiones suele ser inferior.

En base a lo publicado en el Informe del Sector de las ONGD 2019¹, aunque la igualdad de oportunidades es un valor intrínseco del Tercer Sector, la equidad de género y enfrentar los desafíos de desigualdad en las entidades es un reto. Sigue siendo prioridad y de gran importancia incorporar las políticas de igualdad en la gestión de asociaciones, fundaciones y otras organizaciones sociales. Mediante la implementación de planes y medidas de acción en clave de género para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Mejorar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres también es un desafío en las organizaciones del Tercer Sector. Y este análisis debemos realizarlo tanto mirando como son las estructuras de nuestras plantillas, puestos de decisión tradicionalmente masculinizados, persistente feminización de las jornadas reducidas asociadas al cuidado familiar, voluntariado creciente con nombre de mujer, plantillas pequeñas e inestables, división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, ligero aumento en los fondos mayoritariamente públicos con los que nos mantenemos, pero también yendo un paso más allá y transversalizando nuestra labor asociativa. Incorporar la perspectiva de género en nuestros productos o servicios es ya un imperativo, que además nos suma.

En resumen, las organizaciones del Tercer Sector no están exentas de reproducir los aspectos típicos de una socialización diferencial que nos encontramos en todos los ámbitos y dimensiones de la sociedad, recreando, pero también creando, un sistema generalmente feminizado, pero con una significativa segregación vertical.

Por lo que respecta a las **organizaciones del Tercer Sector que trabajan a nivel nacional y/o europeo como fin principal la promoción de derechos y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva** (incluyendo implantados cocleares), en los últimos años ha cobrado mayor relevancia la adopción de enfoques transversales, entre ellos la igualdad de género. Entre ellas como referentes además de AICE, FIAPAS, CNSE en el ámbito nacional y EURO-CIU, EUD, EFHOH a nivel europeo.

Marco general y obligaciones normativas. Tanto en el contexto español como en el europeo, estas organizaciones operan en un entorno legal y normativo que promueve la igualdad entre mujeres y hombres, a través de directivas europeas, normativa nacional (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el caso de España) y compromisos internacionales (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW; Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPD, que contempla la perspectiva de género). Estas normativas actúan como marco de referencia y condicionan los programas, planos estratégicos y líneas de actuación de las entidades, impulsándolas a incluir la igualdad de género en su agenda.

¹ Descargable en <https://informedelsector.coordinadoraongd.org/informe-2019/resumen-ejecutivo/> junio 2023

Además de esta normativa relacionada con la igualdad, toda la que AICE recoge en su página [Normativas](#)

Otras organizaciones nacionales:

FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas). FIAPAS, al tener un foco amplio en el entorno familiar, tiende a ser más sensible a las cuestiones de género, dado que el rol de cuidadoras recae con frecuencia en las mujeres de la familia. Esto ha impulsado a la organización a contemplar la igualdad de oportunidades desde la perspectiva del apoyo a las madres y mujeres cuidadoras, la conciliación y la corresponsabilidad. Además, las formaciones, guías y recursos suelen contemplar la diversidad familiar y por ende la necesidad de equilibrar oportunidades entre varones y mujeres.

CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas). Históricamente más vinculada a la comunidad sorda usuaria de lengua de signos, la CNSE muestra una sensibilidad creciente hacia las desigualdades de género. A menudo colabora con entidades de mujeres sordas o grupos de trabajo específicos, visibilizando las necesidades y los retos a los que se enfrentan las mujeres con discapacidad auditiva en Múltiples ámbitos (formación, empleo, acceso a servicios, violencia de género). Esta aproximación más directa revela una mayor concienciación sobre la necesidad de políticas y acciones específicas para garantizar la igualdad.

Organizaciones europeas:

EURO-CIU (Asociación Europea de Usuarios de Implantes Cocleares). Como red europea, EURO-CIU debe alinearse con las líneas estratégicas de la Unión Europea en materia de igualdad. Aunque su objetivo principal es la promoción de los derechos de las personas con implantes cocleares a nivel continental, trabaja en el marco de la no discriminación y la igualdad de trato, incluyendo el enfoque de género de forma transversal. Si bien no es común encontrar programas de acción de género específicos, más allá de las exigencias de la UE que impulsan a estas entidades a incorporar la perspectiva de la igualdad en la representación interna (equilibrio en juntas directivas, grupos de trabajo) y en la recopilación de datos desagregados por sexo. Esta es la organización paraguas donde se enmarca Federación AICE donde está AICCV.

EUD (Unión Europea de Sordos). La EUD, al representar a la comunidad sorda a nivel europeo, suele contar con mayor sensibilización en torno a la igualdad de género. Desde su rol de lobby y defensa política, es probable que apueste por la inclusión de la perspectiva de género en las políticas europeas de discapacidad auditiva. Esta entidad, al trabajar con organizaciones miembros en distintos países, promueve el intercambio de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sordas. Asimismo, la EUD participa en foros y debates europeos donde la perspectiva de género es un tema transversal y, por fin, incorporado a su discurso de incidencia.

EFHOH (European Federation of Hard of Hearing People). Similar a EURO-CIU, EFHOH tiene un amplio mandato en cuanto a mejorar la calidad de vida de las personas con pérdida auditiva, y lo hace en un marco europeo que exige la integración de la perspectiva de igualdad. Aunque no es una organización centrada exclusivamente en la mujer, el equilibrio de género en su liderazgo y la atención a las barreras específicas que puedan enfrentar las mujeres con pérdida auditiva forman parte de una agenda de igualdad más amplia. La organización se ve impulsada a generar documentación, guías y recomendaciones que no discriminan en función del sexo y a reconocer las diferentes necesidades de

cada género, incluidas las dificultades adicionales que pueden experimentar las mujeres en ámbitos como la inserción laboral o la atención sanitaria.

Tendencias y buenas prácticas

- **Transversalización de género:** Muchas de estas organizaciones tienden a aplicar el principio de transversalidad, incorporando la perspectiva de igualdad de género en todos sus ámbitos de trabajo: desde la sensibilización y formación interna, hasta la representación equitativa en órganos de gobierno y la recopilación de datos desagregados por sexo.
- **Fomento del liderazgo femenino:** Algunas organizaciones han avanzado hacia una mayor presencia de mujeres en puestos directivos, grupos de decisión y portavocías. Ello contribuye a visibilizar el liderazgo femenino en el sector y a servir de referencia para usuarias de implantes y mujeres sordas o con pérdida auditiva.
- **Atención a la interseccionalidad:** Existe un esfuerzo creciente por considerar no sólo el género, sino la interacción de éste con la discapacidad auditiva y otros factores (edad, origen étnico, nivel socioeconómico), lo que abre la puerta a políticas y programas más integrales.
- **Lucha contra la violencia de género:** Algunas entidades, especialmente aquellas con mayor vinculación con lo social (como CNSE), han comenzado a abordar el tema de la violencia de género contra mujeres con discapacidad auditiva. Esto implica la adaptación de recursos informativos, protocolos accesibles y mayor visibilidad del problema.

En general, si bien la misión principal de estas organizaciones no es la igualdad de género sino la defensa de los derechos de las personas con discapacidad auditiva (incluidas las personas usuarias de implantes cocleares), la presión normativa, el contexto social y las prácticas emergentes han llevado a que incorporen de forma creciente la perspectiva de igualdad entre mujeres y varones. Algunas lo hacen de manera más estructurada y explícita (CNSE, EUD), mientras que otras la integran de forma más transversal y aún incipiente (FIAPAS, EURO-CIU, EFHOH).

La tendencia global apunta hacia una mayor toma de conciencia sobre la necesidad de abordar las desigualdades de género, incluyendo la superación de roles tradicionales en el cuidado y la atención, el empoderamiento femenino y la participación equitativa en todos los espacios de decisión, tanto internos como externos. No obstante, la visibilidad de programas concretos con perspectiva de género puede variar según la organización, siendo más común en aquellas con mayor trayectoria, recursos y relación directa con organismos institucionales europeos que promueven la igualdad entre mujeres y hombres.

La revisión de literatura y noticias al respecto de diversidad auditiva e igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, tanto en España como en Europa, en el seno de las organizaciones de personas con discapacidad auditiva es una cuestión generalmente abordada de manera transversal y enmarcada en las políticas y principios de igualdad propios del movimiento asociativo de la discapacidad.

Investigaciones académicas y estudios específicos. Si bien existen estudios sobre mujeres con discapacidad en el mercado laboral europeo (por ejemplo, informes del Instituto Europeo de la Igualdad de Género - EIGE) y sobre el impacto de la discapacidad en la vida cotidiana, la información que combina específicamente género, implantación coclear y organizaciones asociativas es más limitada.

Algunas tesis doctorales y artículos científicos, principalmente en el ámbito de la educación inclusiva o la sociología de la discapacidad, analizan la realidad de las mujeres con discapacidad auditiva. Por ejemplo, investigaciones desde universidades españolas (Universidad Complutense, Universidad de Salamanca o Universidad de Valencia) han abordado la inclusión educativa de niñas y adolescentes sordas. Estas investigaciones a menudo subrayan la necesidad de recursos adaptados, mentoras sordas o con implante coclear, y políticas que aseguren la igualdad de oportunidades.

En conclusión, aunque la referencia directa a “mujeres implantadas cocleares” es más escasa, las recomendaciones y orientaciones sobre igualdad de género en la discapacidad sirven como base para que estas organizaciones fortalezcan sus políticas internas, representaciones, programas de apoyo y comunicación inclusiva. En líneas generales, las acciones se orientan a:

- Impulsar la representación y liderazgo de mujeres en órganos directivos.
- Garantizar accesibilidad a recursos y servicios sin discriminación por razón de sexo.
- Sensibilizar sobre la discriminación múltiple que pueden experimentar las mujeres con discapacidad auditiva.
- Desarrollar programas específicos de formación, empleo y empoderamiento femenino dentro de las organizaciones.
- Reforzar la colaboración con entidades especializadas en género y discapacidad para implementar buenas prácticas.

II. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FEDERACION AICE ASOCIACIONES DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA
NIF	V61315255
Domicilio social	FERNANDEZ DURO 24 LOCAL, Código Postal: 08014. Localidad: BARCELONA
Forma jurídica	Federación de asociaciones sin ánimo de lucro www.implantecoclear.org http://www.implantcoclear.cat
Año de constitución	2005
Responsable de la Entidad	
Nombre	Inmaculada Soto
Cargo	PRESIDENTA
Telf.	Teléfono/Fax: +34 93.331.74.75 SMS: +34.610.920.999
e-mail	aice@implantecoclear.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	LAIA ZAMORA AMAT
Cargo	Responsable de Igualdad
Telf.	+34.96.202.51.22
e-mail	laia@implantecoclear.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Convenio de Oficinas y Despachos de Cataluña
CNAE	9499 - Otras Actividades asociativas n.c.o.p.
Descripción de la actividad	Mejorar las condiciones de las personas con deficiencia auditiva y sus familias. Informar y divulgar la realidad del implante coclear como técnica para paliar la sordera profunda neurosensorial bilateral. Eliminar barreras de la comunicación. Defender los intereses del colectivo.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Fecha de constitución y forma jurídica: 1 de noviembre de 1996, Asociación de ámbito estatal, sin ánimo de lucro. Nº Registro de la Generalitat de Catalunya: 19.160 Nº Entidad de Soporte Social y Atención Especializada de la Generalitat de Catalunya: E02802

	Convertida en Federación el 21 de octubre de 2006. Registro Nacional de Asociaciones: Grupo 1/Sección 2 nº 50.821					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	11	Hombres	6	Total	17
Centros de trabajo	Calle Fernández Duró, 24 Local 08014 - Barcelona (Zona de Sants)					
Facturación anual (€)	En base a los proyectos					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

En palabras de la propia asociación, su finalidad es obtener una serie de soluciones adecuadas a las necesidades que se plantean las personas implantadas cocleares, sus familias y las personas con deficiencias auditivas a través de ofrecer servicios de asesoramiento, información, apoyo y acompañamiento y defensa de derechos, englobando todas las etapas del ciclo vital desde bebés, niños/as y adolescentes, jóvenes, personas adultas hasta personas de la tercera (edades comprendidas entre los 65 y los 79 años) y la cuarta edad (más de 80 años).

En el año 1995 se gestó nuestro movimiento asociativo que culminó en 1996 con la creación de la Asociación de Implantados Cocleares de España (AICE).

El 20 de octubre de 2007 se firmó el acta de constitución de lo que actualmente es la Federación de Asociaciones de Implantados Cocleares de España (Federación AICE).

La Federación AICE representa a nivel español los intereses de las personas sordas que son usuarias del Implante Coclear.

Sus **objetivos principales** son la divulgación veraz de la información sobre el implante coclear en sus múltiples aspectos y la defensa de los intereses de los propios implantados.

Misión: Atender a las personas sordas implantadas y sus familias -en todo el territorio español- para conseguir su plena inclusión y normalización en la sociedad, estando legitimada la Entidad para la defensa de los derechos y necesidades del colectivo, ofreciendo asesoramiento y apoyos, en cualquier etapa de la vida, desde bebés, niños y niñas, jóvenes, adultos y personas mayores.

Visión: Ser la principal organización de referencia de las personas sordas usuarias de implantes cocleares-auditivos y sus familias en España intentando actuar de forma eficaz y eficiente aumentando la base social y la capacidad de incidencia política para conseguir que las personas usuarias sean ciudadanas de

pleno derecho en la sociedad. Los **VALORES**² que guían las actuaciones de la Federación AICE:

Perseverancia: Hace más de 20 años que promovemos una lucha continua para la plena inclusión de las personas que atendemos y que implica la adaptación a los cambios de contexto social, político y tecnológico.

Pericia: Conocemos la temática que rodea la ayuda técnica que constituye el implante coclear de manera específica y especializada y la basura valer, formándonos constantemente, divulgando y haciendo difusión de la realidad y actualidad de los diferentes abordajes médicos, tecnológicos-técnicos y de rehabilitación. Esta pericia nos permite asesorar de manera rigurosa según las necesidades de cada familia y persona usuaria específica, así como a las administraciones públicas sobre el tema. Además, de realizar actividades de formación y prevención sobre la temática y campañas de sensibilización.

Proximidad: Entendimiento como la capacidad de la entidad de ser una organización con "calor humano" hacia las personas usuarias y sus necesidades, así como las de sus familias apostando por un trato próximo y directo con quienes se acercan a AICE, promoviendo encuentros e intercambios para compartir experiencias e interactuar entre iguales.

Independencia: Generando criterio propio al margen de las presiones e incidencias de los diferentes actores, lo cual implica independencia no solo económica sino de casas comerciales, centros médicos, universidades y otros agentes relacionados.

Servicio: Voluntad de servicio a las personas candidatas o usuarias de implante coclear y sus familias trabajando para detectar y encarrilar sus necesidades, buscando fórmulas para cubrir estas necesidades en cualquier ámbito: escolar, laboral, económico, social, cultural, de ocio, tiempo libre y de rehabilitación.

Accesibilidad: La erradicación de las barreras de la comunicación es uno de los puntales de la Federación AICE, trabajando no tan solo en su entorno habitual, sino en cualquier ámbito de la sociedad.

El implante coclear se plantea desde varios enfoques. En los hospitales y/o a las administraciones públicas desde una vertiente médica. Las casas comerciales proporcionan información desde una vertiente técnica. Por su parte, AICCV trabaja desde una perspectiva holística e integral introduciendo las vertientes educacionales, formativas, preventivas, sensibilizadoras, laborales, inclusivas, etc. Con el fin de acompañar en la cotidianidad la experiencia vivencial y vital así como el conocimiento específico de la problemática sobre la que incide, y de trabajar la accesibilidad para romper barreras comunicativas y lograr una sociedad más inclusiva.

Hitos y objetivos: Principalmente, sensibilización, formación y prevención de la pérdida auditiva, a la divulgación con veracidad de la información alrededor de implante coclear en sus múltiples aspectos y en la defensa de los intereses de los mismos usuarios/as y el resto de las personas con diversidad

² Extraídos de <http://implantecoclear.org/aiccv/index.php/es/la-asociacion-2/quienes-somos-2> en mayo 2025

funcional auditiva usuaria de audio-prótesis.

Decálogo Federación AICE

1.- Divulgar la técnica del I.C.

Revista "Integración" [integracion.implantecoclear.org]

Página web: [www.implantecoclear.org]

Noticias en teletexto.

Medios de comunicación

Campañas de sensibilización

2.- Promover encuentros de implantados.

Jornada de Intercambio Nacional en primavera.

Encuentros autonómicos.

3.- Asesorar a personas sordas (pre y post-locutivas), familias, profesionales y a la Administración pública.

4.- Colaborar con Asociaciones, Fundaciones y Entidades afines.

5.- Conseguir que el mantenimiento y las actualizaciones del I.C. sean una prestación de la Seguridad Social.

6.- Obtener ventajas para sus miembros.

Seguro para el procesador.

Abaratamiento de pilas.

Precios especiales.

7.- Promover trabajos de investigación y elaborar material de rehabilitación.

8.- Promover la formación específica en el campo de la rehabilitación.

9.- Eliminar Barreras de Comunicación.

Accesibilidad.

Subtitulado.

Nuevas Tecnologías.

10.- Colaborar en proyectos que faciliten la integración real del sordo, implantado o no, a nivel educativo, cultural, laboral y social.

Servicios que reciben las personas asociadas de la Federación AICE

- Aprovisionamiento de pilas, Seguro colectivo del procesador, Emisoras de FM, Material de rehabilitación, etc.
- Asesoramiento permanente y acogida familiar.
- Biblioteca y fondo documental sobre el Implante Coclear.
- Cuenta de correo electrónico para socios/as. (Contactar con Federación AICE).
- Web de la asociación con información del implante coclear.

- Grupo en Facebook: Intercambio Personas Implantadas Cocleares y Familias
- Información periódica a socios/as, vía correo electrónico de la marcha de la Asociación (Boletín Día a Día).
- Folletos informativos.
- Información sobre Normativa Legal.
- Información sobre ayudas técnicas.
- Libro "Cuaderno de ejercicios de rehabilitación."
- Libro "Implante Coclear y entorno escolar: Situación en diversos países europeos."
- Libro "Implantes Cocleares en Niños. (Re)Habilitación auditiva y terapia auditiva verbal."
- Libro "Preguntas y Respuestas sobre el Implante Coclear."
- Llibre: "Preguntas i Respostes sobre l'Implant Coclear."
- Organización y/o participación en Congresos y Cursos de Formación sobre la Rehabilitación del Implante Coclear.
- Recogida de audífonos usados para enviarlos allí donde puedan hacer falta.
- Revista INTEGRACIÓN de frecuencia trimestral.
- Descuentos con el Carnet de la Federación AICE en multitud de comercios con quien se tiene convenio.

TRAYECTORIA DE LA ASOCIACIÓN EN PROMOVER IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Federación AICE ha demostrado a lo largo de su trayectoria un fuerte compromiso con la inclusión social de las personas con discapacidad auditiva, reivindicando de forma activa la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras que limitan el acceso pleno a derechos fundamentales. Su enfoque ha visibilizado con fuerza la realidad de un colectivo históricamente invisibilizado, contribuyendo a ampliar la conciencia social sobre la diversidad funcional.

Sin embargo, al analizar sus contenidos institucionales, su presencia en redes sociales y la documentación disponible públicamente, se observa que el término “igualdad” se utiliza en relación a la inclusión de las personas implantadas cocleares, sin hacer referencia expresa a la igualdad entre mujeres y hombres.

Este silencio sobre la dimensión de género representa una oportunidad de crecimiento y mejora. Incorporar la perspectiva de género en las políticas y mensajes de la Federación permitiría reconocer y abordar la discriminación interseccional que muchas mujeres con discapacidad auditiva enfrentan, tanto en el acceso al empleo, la participación social y política, como en la exposición a violencias específicas.

Hacerlo no solo ampliaría su alcance social, sino que alinearía su discurso con los marcos normativos nacionales y europeos que exigen una igualdad efectiva y transversal entre mujeres y hombres, también dentro del ámbito de la discapacidad.

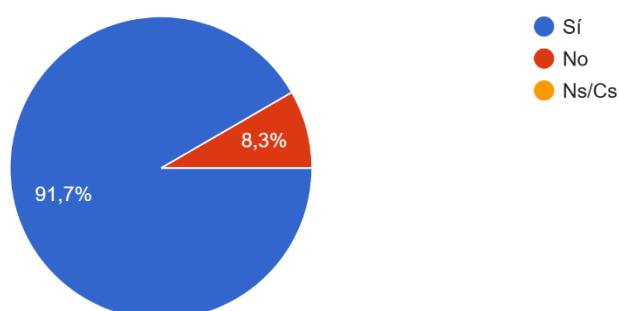
REAFIRMACIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Por adopción de Junta Directiva, el 15 de mayo de 2025 la Asamblea General Anual de la Federación AICE se reafirma en su compromiso con la igualdad que se envía a la plantilla en ese mismo momento, comunicando la intención de iniciar el que será su I Plan de igualdad y se aprueba que la representante para el Plan de Igualdad será Laia Zamora.

A pesar de no estar difundido el compromiso en la página, dado el tamaño de la organización las personas dadas de alta en el momento de pasar la encuesta en mayo de 2025, son conocedoras en un alto porcentaje, tal y como podemos ver por el gráfico.

4. ¿La organización te ha informado de la puesta en marcha del Plan de Igualdad?.

12 respuestas



III. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Principios inspiradores

Tanto el proceso de diagnóstico como el diseño del Plan de Igualdad de AICE se han guiado por los principios que se recomiendan deben inspirar este trabajo y su implementación. Es decir, es importante que los objetivos y líneas estratégicas aquí adoptadas se dejen orientar por estas ideas, con ello garantizamos el compromiso y el éxito del Plan. Esos principios son los que siguen:

Igualdad de trato y de oportunidades: El compromiso para implementar este Plan con el objetivo de garantizar una igualdad de trato y de oportunidades efectiva entre la plantilla, sin que se establezcan requisitos o dinámicas no formales discriminatorias que puedan perjudicar

el acceso de la diversidad de trabajadoras y trabajadores a las diferentes medidas o recursos. Asimismo, todo tipo de discriminación, especialmente la basada en cuestiones de género fue objeto de atención en el proceso de diseño de este Plan y sus líneas de acción.

Interseccionalidad: Así como uno de los objetivos de este proceso es asegurar el respeto a las diferencias entre mujeres y hombres y fomentar la igualdad de derechos y oportunidades, es importante poner de manifiesto que mujeres y hombres no son segmentos homogéneos de la población. Por lo tanto, también hay diferentes realidades entre las propias mujeres y que se cruzan con la variable de género, generando situaciones de discriminación múltiple, lo que requiere un enfoque que tenga en cuenta que variables como sexualidad e identidad de género, raza, etnia, diversidad funcional y clase social se entrecruzan y añaden complejidad a los casos de desigualdad. De forma que la sensibilidad a ese carácter interseccional de las discriminaciones es fundamental.

Transversalidad: Este principio implica que la perspectiva de género debe pasar a formar parte de todos los departamentos, servicios y organismos de la asociación. Implica, además, que es una perspectiva que debe atravesar todas las fases del trabajo en este Plan, desde el diagnóstico, pasando por el diseño, implementación, seguimiento, hasta su evaluación. Además, aun siendo un plan que afecta a la plantilla, este tendrá un impacto directo en la propia asociación, Junta Directiva, voluntariado y ciudadanía con la que intervenimos.

Participación y negociación: Para AICE es vital la participación de todas las personas que componen la asociación, por ello el I PIO se difundirá posteriormente a la totalidad de las personas de plantilla y grupos de interés.

Colaboración: La implementación eficaz e integral de este Plan depende de una necesaria colaboración y coordinación entre toda la organización de cara a una mejor implantación de las medidas, se involucrará en el seguimiento de las medidas al máximo de personas de la plantilla.

Prevención y transformación: La finalidad última del PIO es evitar que se reproduzcan relaciones discriminatorias y de violencia históricamente construidas y arraigadas socialmente. Dichas relaciones han dejado a las mujeres en una situación de desventaja y de vulnerabilidad aún persistentes. De forma que este Plan debe prevenir, pero, sobre todo, educar y transformar las relaciones de desigualdad que han permitido, entre otras, las más distintas formas de violencia machista.

Suficiencia de recursos: Tan importante como los demás principios es lograr articular el deseo de transformación y los objetivos aquí propuestos con la realidad de condiciones vivenciadas, pero también con un compromiso real por parte de la asociación. De forma que es necesario que todas las medidas pensadas sean factibles y aplicables y que, por lo tanto, se garantice la suficiencia de recursos económicos, materiales y humanos para el efectivo desarrollo del trabajo aquí propuesto.

Asesoramiento externo profesional

La asociación acordó recurrir al asesoramiento de profesionales expertas en políticas de igualdad para todo el proceso de elaboración del diagnóstico y formulación del plan. La consultoría se ha llevado a cabo por parte de personal Agentes de Igualdad de la Asociación [AliaEnRed - Asociación por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones-](#)

Partes Suscriptoras. Comisión Negociadora

Tras la firma del Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad y previa ratificación de iniciar la elaboración del I PIO, por decisión de la Junta Directiva. Tal y como establece el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro, parte del contenido mínimo obligatorio de un plan de igualdad es la determinación de las partes que lo conciertan. Una de ellas es el que se ha denominado como 'Comisión Negociadora' (en adelante CN)

Dado que la asociación AICE no cuenta con representación de personas trabajadoras en la plantilla, se inició el 23 de abril, los trámites de dar publicidad a los sindicatos mayoritarios del sector con la intención de constituir la CN. [\(Anexo I\)](#)

Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, **deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.**

A tales efectos **se constituirá una comisión negociadora** en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se obtiene respuesta por parte de UGT quien designó persona para ello mediante envío de correo electrónico el 26 de mayo de 2025, y al no personarse CCOO tras los preceptivos 10 días, se decidió que iniciáramos el plan de igualdad [\(Anexo 1\)](#).

El 29 de mayo de 2025 de manera telemática se constituye la CN tal como queda reflejado en el acta [\(Anexo 2\)](#)

Funciones de la comisión

La Comisión tiene como **función principal negociar el plan de igualdad, incluido el diagnóstico y las medidas que lo integran.**

La Comisión además participará activamente a la hora de establecer una **metodología** y unas **fases** para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).

Son funciones de la Comisión, entre otras las siguientes:

- Analizar los datos facilitados por la entidad para efectuar el **diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla**, en las siguientes áreas o ejes:

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad; Selección y contratación; Clasificación profesional e infrarrepresentación; Formación; Corresponsabilidad y derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; Promoción; Acoso sexual y Acoso por razón de sexo; Retribuciones Salariales; Condiciones de trabajo y salud laboral y Comunicación.

- La supervisión del informe de los resultados del diagnóstico.
- La **identificación de las medidas prioritarias** en función del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas o los órganos responsables y el calendario de actuaciones.
- La definición de los indicadores de evaluación y los instrumentos de recogida de datos para el seguimiento y evaluación de las acciones implementadas.
- La participación activa en la realización de las primeras acciones de comunicación y/o sensibilización de la plantilla respecto del plan o respecto de la igualdad de género dentro de la entidad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.
- Otras funciones que le sean atribuidas por el convenio colectivo o la normativa aplicable, o que sean acordadas por la misma comisión.

La Comisión Negociadora **se reunirá tantas veces como se precisen hasta la definitiva aprobación del I PIO**. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Según la normativa, en caso de desacuerdo, la comisión puede acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos (con la intervención previa de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si se ha previsto así). Cuenta con reglamento de funcionamiento interno, así como un método de resolución de conflictos.

Personas que integran la comisión negociadora

Tal y como recoge el acta de aprobación, la Comisión Negociadora (CN) queda constituida como sigue:

En representación de la organización	1 mujer, delegada de igualdad
Representación sindical	1 mujer por UGT

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece las bases para la elaboración y aplicación de planos de igualdad en las empresas en España. Una de las cuestiones que aborda es la composición de la Comisión Negociadora de un plan de igualdad, y la recomendación de que esta comisión sea paritaria en cuanto a la representación de ambos sexos. Sin embargo, el mismo decreto también permite cierta flexibilidad en la composición de la Comisión Negociadora en función de la realidad de cada organización y su contexto particular.

El decreto establece que la composición de la Comisión debe ser negociada y acordada entre la dirección de la empresa y las personas representantes de trabajadores y trabajadoras, respetando en todo momento la normativa vigente y las particularidades de la organización.

En el caso de una organización altamente feminizada, donde la mayoría de la plantilla son mujeres, podría justificarse legalmente que la Comisión Negociadora esté constituida principalmente por mujeres, siempre y cuando se respeten los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación española y en el propio Real Decreto 901/2020. En este contexto, la representación de las mujeres en la Comisión podría reflejar adecuadamente la realidad de la organización y garantizar que las voces de las trabajadoras sean adecuadamente escuchadas en la elaboración y seguimiento del plan de igualdad.

Para garantizar la recomendable diversidad de perspectivas que enriquezca el proceso de elaboración y aplicación del plan de igualdad. La representante de igualdad de la organización irá informando a la plantilla de los pasos que se dan. Se encargará de difundir todas las acciones a la plantilla, respetando los principios de igualdad y no discriminación.

IV. CARÁCTER Y ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Carácter del PIO: La Asociación AICE realiza este I PIO de manera voluntaria.

Ámbito personal: el presente Plan es de aplicación a todo el personal relacionado con la organización **AICE**: personal laboral indefinido; personal laboral temporal; personal eventual; prácticas o aprendizaje, así como personas con contratos de puesta a disposición, becarias, asociadas, personal de la Junta Directiva, voluntarias, usuarias y resto de la población con quien se interaccione tal y como se determina en el art. 10 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ámbito territorial: el presente Plan se aplica al **único centro** que **AICE** tiene en España en estos momentos, que se encuentran en la ciudad de **Barcelona**. Para cualquiera que pudiese abrir en el transcurso de la vigencia del presente I PIO, nos adecuaremos a lo estipulado por la legislación en ese momento.

Vigencia: Este Plan tendrá una vigencia de 4 años. Tendrá efecto, por lo tanto, a partir del día siguiente de su aprobación, **del 01 de agosto de 2025 a 31 de julio de 2029**, sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión de Igualdad (Comisión de Seguimiento y Evaluación), se acuerde su actualización y modificación, siempre respetando lo establecido en la normativa actual en materia de planes de igualdad; en concreto, lo que se determina en el art. 9 del Real Decreto 901/2020.

V. METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS

Como fase inicial, esencial y obligatoria para la elaboración del plan de igualdad, y tal como se establece en el Real Decreto 901/2020, el diagnóstico es el “resultado del proceso de toma y recogida de datos” y “va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

Este trabajo previo de investigación nos permitió “obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento”, así como debe “suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas”.

La elaboración del diagnóstico ha permitido una reflexión en clave de género, en clave de transformación de la propia cultura organizativa y en clave de gestión avanzada de la asociación.

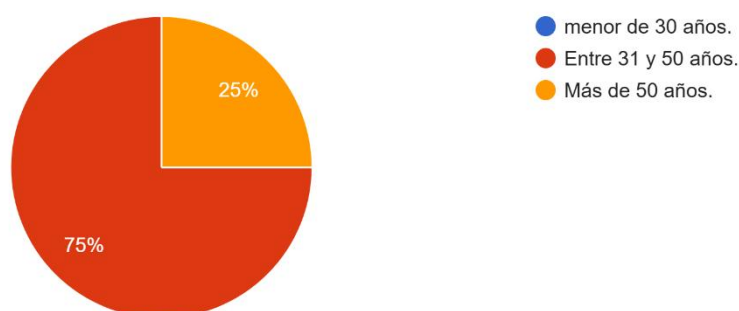
Para el análisis de carácter cuantitativo, durante los meses de mayo-junio, se ha recabado información desagregada por sexo relativa a la plantilla al completo relativa al año de 2024, año utilizado como referencia. El análisis de dicha información se ha llevado a cabo con el uso de la **“Herramienta de análisis de la plantilla por sexo”** del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad (2021), herramienta con más de 10 años de creación, y recientemente revisada para que siga la nueva normativa en materia de planes de igualdad.

Para el análisis de carácter cualitativo, se han adoptado las siguientes herramientas y dinámicas:

- ❖ **envío de un cuestionario anónimo** para todas las personas de AICE mediante google forms a fin de conocer su percepción en relación con las políticas de igualdad, obteniendo un 70,5% de respuesta de las personas de alta en esos momentos (6/11) 45% tasa relativa de mujeres que contestan y 100% tasa relativa de hombres que contestan. Representa un porcentaje alto de participación. Iremos intercalando cada respuesta entre las diferentes áreas.

2. Edad

12 respuestas



- ❖ **comunicación fluida** e intercambios de información mediante teléfono y correo electrónico con la persona Coordinadora de Igualdad;

- ❖ **reunión de interpretación** de los datos recabados en el análisis diagnóstico y de detección de medidas específicas;
- ❖ **recogida de información cualitativa** a través del uso de las plantillas ofrecidas por el Ministerio de Igualdad,
- ❖ **análisis DAFO** de la situación de la plantilla;
- ❖ amplia **revisión documental** tanto de la organización como del sector, convenio colectivo, etc.
- ❖ **página web de la organización y redes sociales** www.implantecoclear.org/

VI. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD

Periodo de referencia

Los datos recogidos se refieren al ejercicio 2024, año completo finalizado en el momento de iniciar el diagnóstico. El diagnóstico **supone la recogida de información** sobre el personal teniendo en cuenta sus características desagregando por sexo, **reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el I PIO.**

Fecha de recogida de la información y realización del diagnóstico: La información correspondiente a los datos se ha recogido durante los meses de abril y mayo de 2025, meses en que también se desarrolló el informe diagnóstico.

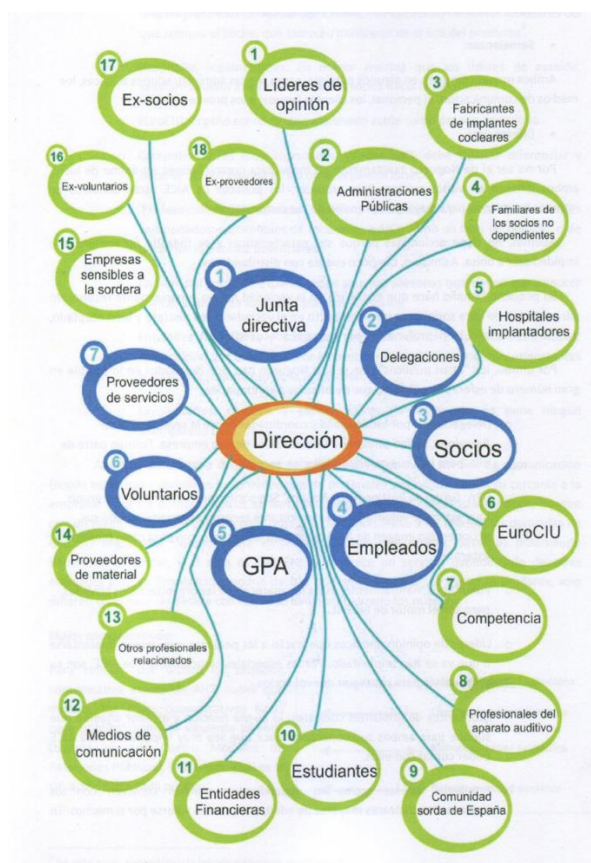
Organigrama

La Junta Directiva, máximo órgano de decisión de la asociación, se encuentra 60% masculinizada, y el máximo órgano de representación recae en una mujer. En el mes de mayo tuvo lugar la Asamblea General Anual de AICE, donde se procedía a la renovación de cargos de la Junta Directiva.



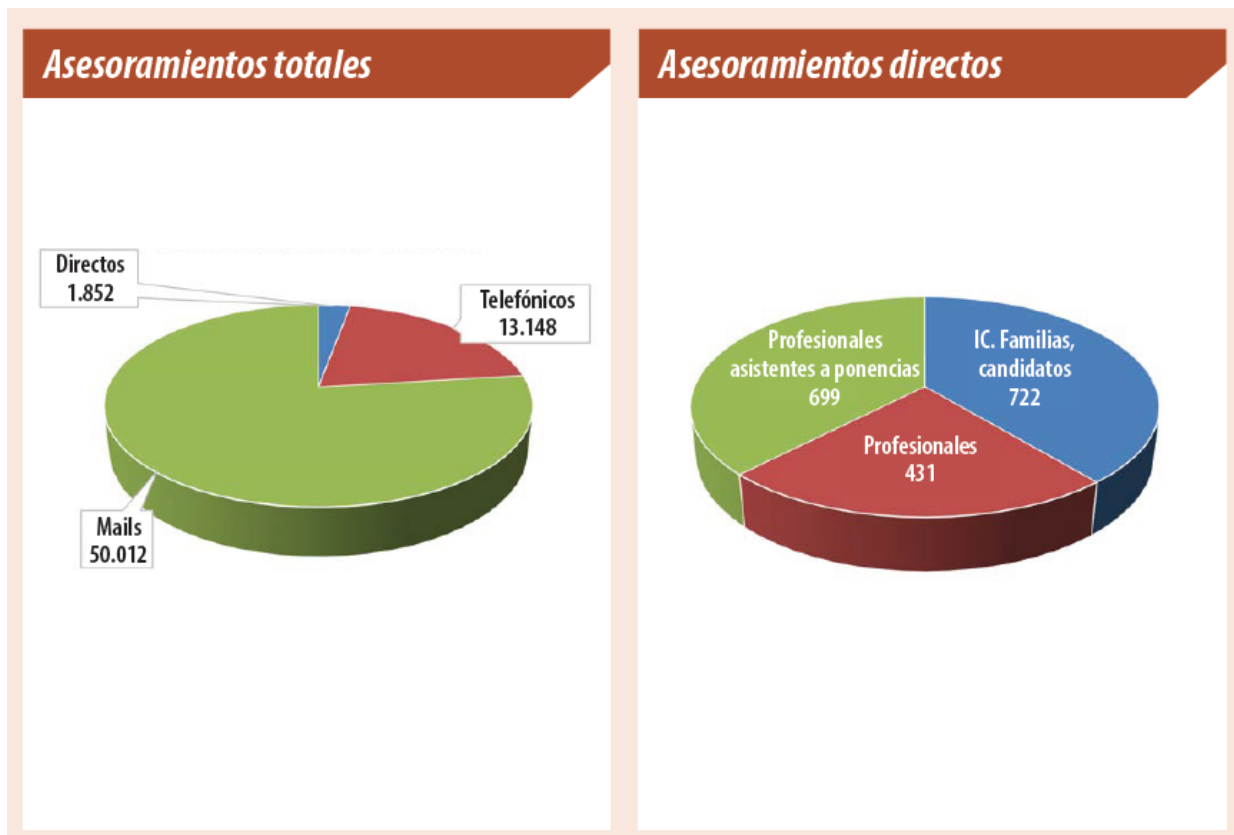


Se encuentra organizada **funcionalmente** en base al siguiente organigrama (el texto se encuentra tal y como aparece en su página):



En la “Memoria 2024” se menciona que la Federación AICE cuenta con 4.806 personas asociadas hasta el año 2024. No aparecen desagregadas por sexo.

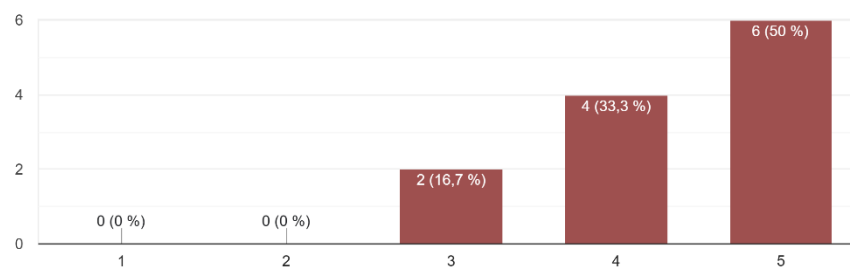
Tampoco se especifica el número exacto de personas voluntarias ni personas usuarias, no disponemos de datos desagregados por sexo. Pero si disponemos de datos respecto al número de asesoramientos realizados por roles y canal:



De manera general el grado de satisfacción con la igualdad en la organización es entre alto y muy alto del 83% de quienes contestaron. Las dos personas que puntuaron esta pregunta en la mitad (puntuación más baja), son hombres.

22. Del 0 al 5 ¿qué grado de satisfacción tienes con la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres?.

12 respuestas



Encuesta propia realizada para este diagnóstico

Análisis cuantitativo de la plantilla:

1. Composición de la plantilla

En el momento del análisis, la Federación cuenta con una plantilla compuesta por 17 personas. De ellas, el 64,7 % son mujeres (11 personas) y el 35,3 % son hombres (6 personas).

TA.1. Total Plantilla por sexo

Plantilla_Sexo	
Hombre	6
Mujer	11
Total general	17



Este dato evidencia una clara feminización de la plantilla, una tendencia habitual en el Tercer Sector³ donde muchas organizaciones presentan una mayoría de mujeres en su equipo técnico. Este perfil puede tener implicaciones tanto positivas como retadoras en términos de corresponsabilidad, promoción y prevención de la segregación horizontal o vertical. Será importante analizar en qué puestos y condiciones se sitúan unas y otros para avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

2. Distribución de la plantilla y otras condiciones de trabajo

2.1. Equilibrio de presencia por puesto de trabajo:

TA.2 Análisis por Puesto

Personas por Puesto, según sexo	Personas por Puesto, según sexo		
	Hombre	Mujer	Total general
1. TITULADO/A SUPERIOR	2	5	7
2. ENCARGADO/A		1	1
3. OFICIAL 1ª		1	1
4. OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1		1
5. OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1		1
6. DIBUJANTE	1		1
7. ENCUESTADORES/AS		3	3
8. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	2
Total general	6	11	17

% por Puesto, según sexo	% por Puesto, según sexo	
	Hombre	Mujer
1. TITULADO/A SUPERIOR	29%	71%
2. ENCARGADO/A	0%	100%
3. OFICIAL 1ª	0%	100%
4. OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	100%	0%
5. OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	100%	0%
6. DIBUJANTE	100%	0%
7. ENCUESTADORES/AS	0%	100%
8. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	50%	50%
Total general	35%	65%

ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
MASCULINIZADO
MASCULINIZADO
MASCULINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO

El análisis de los 17 puestos ocupados en la Federación revela una fuerte segregación ocupacional por sexo, fruto de su historia y del sector. El 65 % de los puestos están ocupados por mujeres, y el 35 % por hombres, pero esta distribución no es uniforme en todas las categorías.

Se observa una feminización clara en varios puestos: Tituladas superiores, encargadas, oficiales de 1ª y encuestadoras, que están ocupados exclusivamente o mayoritariamente por mujeres.

Por otro lado, los puestos de Oficial 1ª Administrativo, Oficial 2ª Administrativo y Dibujante están masculinizados al 100 %.

Solo el puesto de Auxiliar administrativa/o presenta una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

Estos datos muestran una tendencia a la segregación horizontal, donde las personas se concentran en determinados tipos de tareas según su sexo, lo que puede derivar en desigualdades futuras en oportunidades de promoción, acceso a complementos o formación.

Es fundamental reflexionar sobre la posible reproducción de estereotipos de género -en función de que sexo ocupara cada puesto en la historia reciente de la organización- en la asignación de funciones, e impulsar políticas internas que fomenten la rotación, la formación transversal y la promoción igualitaria.

3.1. Equilibrio de presencia por Área:

La organización **no está distribuida por áreas** y esta podría ser la reflexión para medidas a adoptar.

La organización se encuentra estructurada físicamente en una localización:

c/ Fernández Duró 24, local (Zona Plaça de Sants) - 08014 Barcelona.

Todas las personas están dadas de alta en ella. No procede un análisis de división por centros.

2.2. Distribución vertical

Si hablamos de cargos de responsabilidad en la organización debemos abordar tanto la Junta Directiva, máximo órgano decisorio, como la plantilla.

Respecto a la Junta Directiva tal y como hemos comentado anteriormente, se encuentra masculinizada sin embargo la Presidencia la ostenta una mujer.

Referente a la plantilla:

Con objeto de poder sacar alguna conclusión utilizaremos el análisis en base a las agrupaciones establecidas por la organización por grupos de cotización:

TA.4.2 Análisis por Puesto

Puesto por edad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
JEFE EQUIPO	1		1
EQUIPO	5	11	16
Total general	6	11	17

Equilibrio por puesto de responsabilidad. Del total de 17 personas que componen la plantilla, solo una ocupa un puesto de jefatura, y se trata de un hombre. El resto del personal (16 personas) forma parte del equipo base, con una mayoría femenina: 11 mujeres frente a 5 hombres.

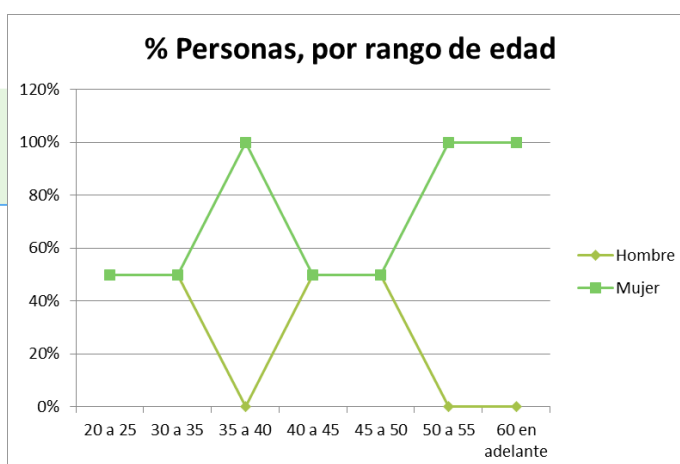
Este dato, aunque en una dimensión pequeña, pone de manifiesto una concentración del liderazgo en manos masculinas, a pesar de que las mujeres representan casi dos tercios de la plantilla. Este fenómeno, conocido como **techo de cristal**, puede derivarse de múltiples factores como la antigüedad, las oportunidades de promoción o la cultura organizacional. Aunque realmente no se perciben diferencias en el salario con el resto de las personas de su grupo y parecida antigüedad, dos mujeres. La única diferencia es que quien ocupa este cargo está contratado a media jornada frente a las otras personas de su grupo que lo están a jornada completa.

Revisaremos en los siguientes indicadores los criterios de acceso y permanencia en los puestos de responsabilidad. La idea es fomentar una gestión del talento que valore la diversidad y favorezca la presencia equitativa de mujeres y hombres en los niveles de toma de decisiones.

Distribución por edad:

TA.4.1. Análisis por Edad

Personas por edad, según sexo	Hombre Mujer	
	Hombre	Mujer
20 a 25	50%	50%
30 a 35	50%	50%
35 a 40	0%	100%
40 a 45	50%	50%
45 a 50	50%	50%
50 a 55	0%	100%
60 en adelante	0%	100%



La plantilla de la Federación muestra una diversidad generacional con representación en casi todos los tramos de edad, pero con diferencias destacables en función del sexo:

En los **rangos de 20 a 50 años**, se observa una **distribución equilibrada** entre mujeres y hombres, con una proporción del 50 % para cada sexo en la mayoría de las franjas.

Sin embargo, **a partir de los 50 años**, la presencia masculina desaparece por completo: **el 100 %** del personal de 50 años en adelante **son mujeres**.

En el **tramo de 35 a 40 años**, también la representación es **exclusivamente femenina**.

Este patrón puede indicar una mayor permanencia de las mujeres en la organización o una mayor incorporación de mujeres en edades más avanzadas, lo que puede estar vinculado a procesos de selección, promoción interna o fidelización del talento femenino en el Tercer Sector. Lo veremos más adelante.

Es importante tener en cuenta estas tendencias para asegurar que la gestión de recursos humanos se realice con criterios de equidad interseccional, considerando tanto el sexo como la edad, y evitar así posibles sesgos en la planificación de la carrera profesional, la conciliación o el acceso a formación continua.

2.3. Equilibrio por antigüedad:

TA.5 Análisis por Puesto y Antigüedad

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
1. TITULADO/A SUPERIOR	2	5	7
más de 15	1	2	3
de 10 a 15 años		1	1
1 a 3 años	1	1	2
0 a 1 años		1	1
2. ENCARGADO/A		1	1
1 a 3 años		1	1
3. OFICIAL 1ª		1	1
1 a 3 años		1	1
4. OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/	1		1
1 a 3 años	1		1
5. OFICIAL 2ª ADMINISTRA.	1		1
1 a 3 años	1		1
6. DIBUJANTE	1		1
1 a 3 años	1		1
7. ENCUESTADORES/AS		3	3
1 a 3 años		2	2
0 a 1 años		1	1
8. AUXILIAR ADMINISTRA.	1	1	2
1 a 3 años		1	1
0 a 1 años	1		1
Total general	6	11	17

El análisis de **la antigüedad en los diferentes puestos** de la Federación AICE revela algunos patrones significativos:

- El grupo más numeroso es el de Tituladas y Titulados Superiores, donde la mayor parte del personal tiene una antigüedad superior a 10 años, especialmente mujeres. Esto sugiere una mayor estabilidad laboral en puestos técnicos cualificados, con una representación femenina destacada.
- En cambio, los puestos masculinizados como Dibujante y Oficial 2ª Administrativa/o están ocupados por hombres con antigüedad de entre 1 y 3 años, lo que puede indicar incorporaciones más recientes o menor retención.
- Las encuestadoras, todas mujeres, presentan antigüedades muy recientes (dos con 1 a 3 años y una con menos de 1 año), lo que podría reflejar contrataciones temporales o rotación en este tipo de tareas.
- El único puesto de jefatura, ocupado por un hombre, presenta más de 15 años de antigüedad, lo cual plantea una posible barrera de acceso a los puestos de responsabilidad para las mujeres si se prioriza únicamente la antigüedad como

criterio.

La antigüedad puede jugar un papel relevante en los procesos de promoción y en la percepción del mérito. Por ello, es recomendable combinarla con otros indicadores (como desempeño, formación o disponibilidad) y garantizar que no suponga una barrera indirecta para la participación equitativa de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales.

Equilibrio en el nivel profesional, por cualificación en estudios:

El análisis del nivel de estudios asociado a los distintos puestos en la Federación AICE revela una plantilla con formación académica elevada y equilibrada por sexo, con algunos matices:

TA.6 Análisis de Puestos por Nivel de Estudios

Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
1. TITULADO/A SUPERIOR	2	5	7
Licenciado	2	5	7
3. OFICIAL 1ª		1	1
FP		1	1
4. OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/	1		1
FP	1		1
5. OFICIAL 2ª ADMINISTRA.	1		1
Licenciado	1		1
8. AUXILIAR ADMINISTRA.	1	1	2
FP	1	1	2
Total general	5	7	12

Las 7 personas que ocupan el puesto de Tituladas/os Superiores (5 mujeres y 2 hombres) cuentan todas con formación universitaria, lo que indica una alta cualificación profesional, especialmente en el caso femenino.

En los puestos técnicos y administrativos (Oficialías y Auxiliares), predomina la formación profesional (FP), con presencia tanto de mujeres como de hombres.

Destaca que uno de los hombres que ocupa el puesto de Oficial 2ª Administrativa/o también cuenta con estudios universitarios, lo cual puede estar indicando una sobrecualificación en tareas de nivel medio, posiblemente por escasez de otras oportunidades laborales en el sector.

El total de personas analizadas en esta categoría es de 12, lo que sugiere que en algunos casos no se ha consignado el nivel educativo o no se ha considerado necesario para el puesto.

Es relevante mantener este registro actualizado y desagregado, ya que la formación constituye un factor clave para la promoción interna, la asignación de responsabilidades y la detección de posibles desigualdades en el acceso a la cualificación.

2.4. Equilibrio en las responsabilidades familiares:

Nueve personas, el 53% de la plantilla. Dato muy superior a la media de la sociedad española que se encuentra cercano al 33%, 20 puntos menos. Aunque es un dato más equiparado a las organizaciones y/o sectores feminizados. Es decir, las mujeres cuando tienen descendencia “eligen” organizaciones más “amigables” para compatibilizar con “sus responsabilidades”.

Aunque esta variable se distribuye de manera diferenciada por sexo y tipo de puesto:

- En el grupo de *Tituladas/os Superiores*, la mayoría de las mujeres tiene **una o dos hijas/os**, mientras que los hombres también presentan cargas familiares similares. **Dos mujeres con más de 15 años de antigüedad y dos hombres con más de 15 o entre 1 y 3 años** combinan experiencia y responsabilidad familiar.
- El **único caso de jefatura** (hombre) no tiene hijas/os, mientras que en puestos de menor responsabilidad también hay mujeres con cargas familiares altas.
- Las *encuestadoras*, todas mujeres, también presentan **responsabilidades de cuidado** (dos con dos hijas/os, una sin hijas/os), con una antigüedad reciente. Esto puede estar indicando que el acceso al empleo para mujeres con hijas/os se da mayoritariamente en puestos más rotativos o precarios.
- La totalidad del personal con **cero hijas/os** (8 personas) se reparte equitativamente entre mujeres y hombres, pero en puestos sin responsabilidad jerárquica y con menor antigüedad.
- El grupo con **una hija/o** (5 personas) incluye a mujeres en diversos puestos y a hombres con más antigüedad, lo cual refuerza la idea de que la paternidad no condiciona del mismo modo la trayectoria laboral.
- Por último, las **4 mujeres con dos hijas/os** tienen antigüedades altas (más de 15 años en *Titulada Superior*) o recientes (en *Encuestadoras*), reflejando perfiles diversos y contrastes entre **estabilidad y precariedad**.

Estos datos muestran que la **maternidad no ha sido un freno directo en el acceso al empleo en la Federación AICE**, pero sí podría estar influyendo en el tipo de puesto y condiciones de contratación. Se recomienda reforzar medidas de **conciliación corresponsable** y revisar el impacto que puede tener la carga de cuidados en la progresión profesional, especialmente de las mujeres.

TA.5.1 Análisis por Puesto, Antigüedad sin hijo/a

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
1. TITULADO/A SUPERIOR	1	1	
0 a 1 años	1	1	
2. ENCARGADO/A	1	1	
1 a 3 años	1	1	
4. OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/	1	1	
1 a 3 años	1	1	
5. OFICIAL 2ª ADMINISTRA.	1	1	
1 a 3 años	1	1	
6. DIBUJANTE	1	1	
1 a 3 años	1	1	
7. ENCUESTADORES/AS	1	1	
1 a 3 años	1	1	
8. AUXILIAR ADMINISTR.	1	1	2
1 a 3 años	1	1	
0 a 1 años	1	1	
Total general	4	4	8

TA.5.2 Análisis por Puesto, Antigüedad con 1 hijo/a

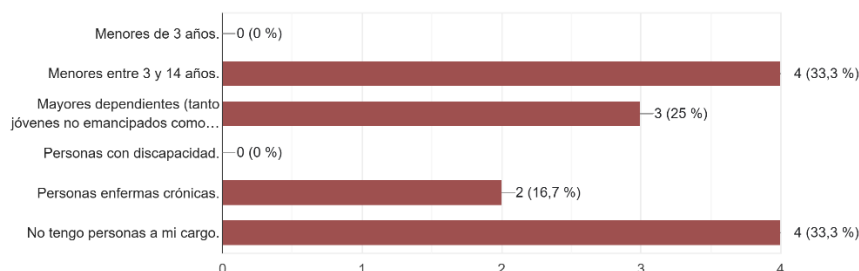
Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
1. TITULADO/A SUPERIOR	2	2	4
más de 15 años	1	1	1
de 10 a 15 años	1	1	1
1 a 3 años	1	1	2
3. OFICIAL 1ª	1	1	1
1 a 3 años	1	1	1
Total general	2	3	5

TA.5.3 Análisis por Puesto, Antigüedad con 2 hijos/as

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Mujer	Total ge	
1. TITULADO/A SUPERIOR	2	2	
más de 15 años	2	2	
7. ENCUESTADORES/AS	2	2	
1 a 3 años	1	1	
0 a 1 años	1	1	
Total general	4	4	

La situación de personas dependientes mayores se refleja en la encuesta. Este es uno de los aspectos de mejora del cuestionario del Ministerio y de las políticas de igualdad en España, no se tienen en cuenta las circunstancias de personas mayores a cargo, dato de vital importancia en cuanto a medidas de conciliación y que sabemos se incrementará a medio plazo. Por lo que tenemos amplio margen de mejora en este aspecto, máxime cuando el 25% de la plantilla tiene mayores dependientes-contando también hijos/as no emancipados/as aún. Y un 16,7% enfermos/as de cronicidad (tres mujeres y un hombre).

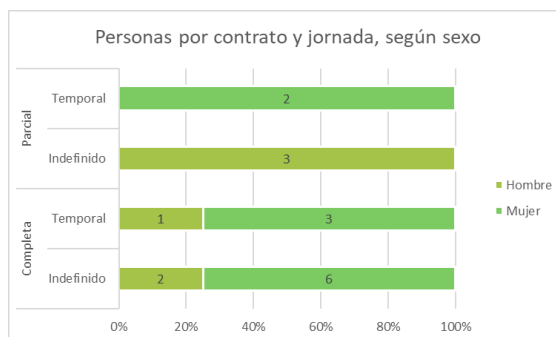
3. ¿Cuál es tu situación de corresponsabilidad en estos momentos? Tengo personas a cargo
12 respuestas



2.5. Reducciones de jornada por conciliación:

Ninguna persona de la plantilla se ha reducido la jornada por motivos conciliadores, ni por otros. Sin embargo 4 personas de la plantilla (2 hombres al 55% y al 6% y 2 mujeres al 70% y 75%) disponen de jornadas inferiores al 100%.

2.6. Equilibrio en el tipo de jornada:



TA.9 Análisis por tipo de Contrato y Jornada

Personas por contrato y jornada, según sexo		
	Hombre	Mujer
Completa	3	9
Indefinido	2	6
Temporal	1	3
Parcial	3	2
Indefinido	3	0
Temporal	0	2

El análisis de la distribución de contratos y jornadas laborales muestra diferencias relevantes en función del sexo:

- La mayoría de la plantilla (12 personas) tiene **jornada completa**, con una clara mayoría de mujeres (9 frente a 3 hombres). Dentro de este grupo:
 - 6 mujeres y 2 hombres** tienen contrato **indefinido**.
 - 3 mujeres y 1 hombre** tienen contrato **temporal**.
- La **jornada parcial**, aunque minoritaria (5 personas), presenta una distribución inversa: **3 hombres** frente a **2 mujeres**. No obstante:

- Los hombres con jornada parcial tienen todos contratos **indefinidos**.
- Las mujeres con jornada parcial tienen contratos **temporales**, lo cual puede indicar una **mayor precariedad laboral** en su caso.

Este panorama evidencia que, aunque las mujeres acceden mayoritariamente a jornadas completas, **sus condiciones laborales tienden a ser más inestables**, especialmente cuando trabajan a tiempo parcial. Por el contrario, los hombres con jornada parcial gozan de mayor estabilidad contractual.

Es fundamental seguir profundizando en el análisis del **uso diferencial del tiempo y la calidad del empleo** entre mujeres y hombres, para poder proponer medidas que garanticen **igualdad de condiciones contractuales y de promoción profesional** con independencia del sexo y del tipo de jornada.

2.7. Equilibrio en horarios y turnos:

Todas las personas de la organización trabajan en jornada partida y no realizan turnos.

TA.10 Análisis por Horario y Turnos

Personas por horario y turnos		
	Hombre	Mujer
☒ Partido	6	11
No	6	11

Análisis de igualdad por materias:

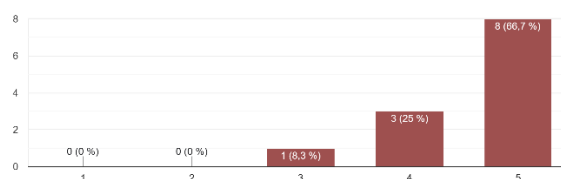
a) Procesos de selección y contratación

Situación actual en la Federación AICE

La entrevista con la persona responsable de RRHH revela que los procesos de selección en la Federación se realizan de manera informal y no están regulados mediante un protocolo específico. No se aplica ninguna herramienta o procedimiento con enfoque de género. Las contrataciones se basan en criterios de experiencia previa y disponibilidad, sin participación de comisiones formales ni criterios objetivos escritos.

Tampoco se contempla la incorporación activa del principio de igualdad en el contenido de las ofertas, ni en la búsqueda de perfiles del sexo subrepresentado en determinados puestos. Aun así, la percepción de la plantilla de manera general es buena, tal y como representa el gráfico:

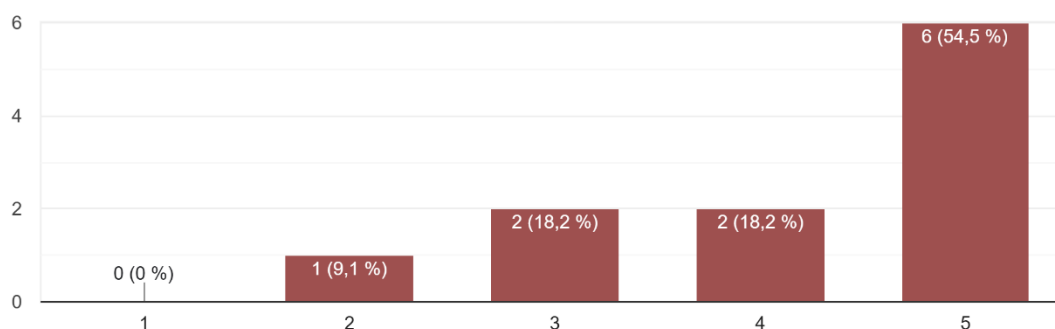
6. En la organización hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
12 respuestas



Ahora bien, preguntando específicamente sobre la objetividad en la selección la respuesta es algo diferente. Habría que profundizar algo más en esta respuesta:

9. La selección de personal en la organización se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y hombres.

11 respuestas



“Las 3 incorporaciones del año 2024 fueron recomendaciones de otras personas de la plantilla o de la junta que las conocían. Se les entrevistó para ver si las recomendaciones eran acertadas y si esas personas podrían cubrir el puesto y así fue”.

Datos cuantitativos relevantes

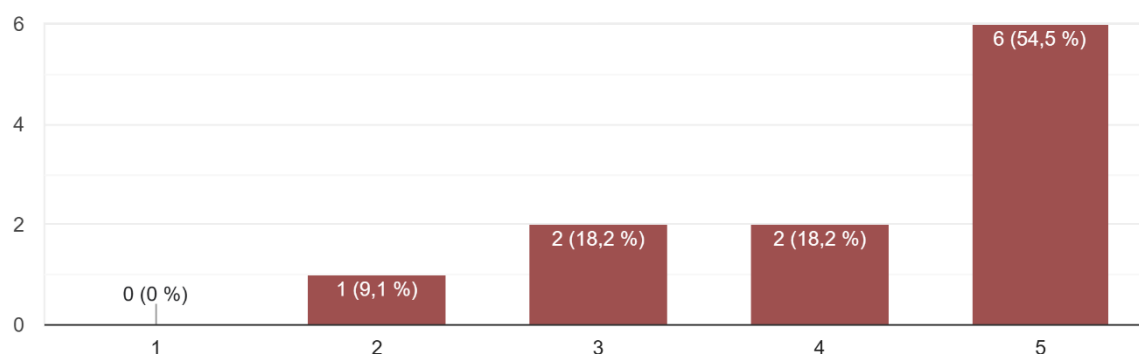
Existen puestos claramente masculinizados (Oficial 1ª Administrativo, Oficial 2ª, Dibujante) y otros feminizados (Encuestadoras, Encargada, Oficial 1ª), lo que evidencia una segregación horizontal desde el acceso.

Las mujeres están más presentes en puestos de reciente incorporación y con mayor temporalidad, lo que podría estar relacionado con condiciones de contratación menos estables.

Opinión de la plantilla al respecto del área:

9. La selección de personal en la organización se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y hombres.

11 respuestas



Observamos que no es demasiado concluyente, habitualmente esto se puede deber a la falta de un mecanismo claro y conocido por toda la plantilla.

Marco legal aplicable

♦ Convenio estatal de acción e intervención social 2022-2024

El artículo 21.1 establece que “la selección de personal deberá respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación”.

El artículo 22 alude a la promoción de acciones de igualdad y el compromiso con la presencia equilibrada de mujeres y hombres, especialmente en puestos donde uno de los sexos esté infrarrepresentado.

♦ Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad:

El artículo 5 exige que se incluyan en el diagnóstico los procedimientos de selección y contratación, con perspectiva de género.

Se deben identificar posibles barreras de acceso y establecer medidas correctoras.

Valoración

En la actualidad, los procesos de selección en AICE no cumplen con los criterios exigidos en materia de igualdad, ya que:

- No existen criterios estandarizados ni procedimientos escritos.
- No se ha incorporado lenguaje inclusivo ni se adoptan medidas de acción positiva.

La informalidad puede favorecer sesgos inconscientes y consolidar estereotipos de género.

Recomendaciones

- Elaborar un protocolo de selección inclusivo, que:

- Defina criterios objetivos, técnicos y medibles.
- Establezca fases del proceso (difusión, evaluación, entrevista, decisión).
- Promueva la presencia de mujeres en puestos masculinizados, y viceversa.
- Incorporar el lenguaje inclusivo en todas las ofertas públicas.
- Priorizar, en igualdad de condiciones, a personas del sexo subrepresentado en cada categoría profesional (si procede).
- Ofrecer formación en selección con perspectiva de género a quienes participan en estos procesos.
- Garantizar la trazabilidad y archivo documental de los procesos para su evaluación periódica.

b) Formación

Situación actual en la Federación AICE

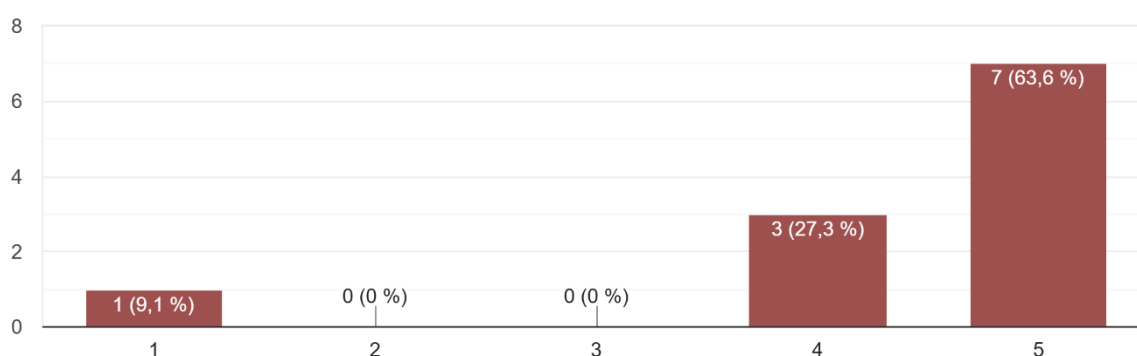
Según la entrevista con la persona responsable, **no existe un plan de formación estructurado** ni un registro detallado de las acciones formativas realizadas. La formación se ofrece de manera ocasional y a demanda, según necesidades detectadas por coordinación o por la propia persona trabajadora. No hay criterios objetivos para el acceso ni indicadores de seguimiento por sexo u otras variables.

La formación no está concebida como herramienta estratégica ni como mecanismo de promoción interna, y **no se contempla incorporar la perspectiva de género ni la formación específica en igualdad**, más allá de lo que exijan convocatorias o proyectos concretos.

La opinión de la plantilla es buena, salvo una persona que no está nada de acuerdo.

10. La formación que ofrece la organización es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

11 respuestas



Datos cuantitativos relevantes

Acceso general a la formación

De una plantilla total de 17 personas (11 mujeres y 6 hombres), 22 personas fueron formadas: 6 en perfeccionamiento, 24 en reciclaje (16 mujeres y 8 hombres), y ninguna en formación para promoción.

En términos de cobertura global, el acceso ha sido amplio y equilibrado por sexo: 22 personas formadas de 34 posibles (64,7 % mujeres y 35,3 % hombres), en línea con la distribución de la plantilla.

V. Formación								
(Para el conjunto de acciones formativas del último ejercicio)								
	Objetivo de la Formación							
	Perfeccionamiento		Reciclaje		Promoción		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Total Plantilla	11	6	11	6	11	6	11	6
Nº de Personas potenciales beneficiarias	11	6	11	6	11	6	11	6
Nº de Personas efectivamente formadas	6	6	16	8	0	0	22	14
Total Horas - Persona de formación	8	8	25	25			33	33
Coste							0	
Periodo considerado (indicar)	2024							

Distribución por tipo de formación

Perfeccionamiento: participaron 6 mujeres y 6 hombres. Equilibrio total en participación y horas (8 por persona).

Reciclaje: mayor participación de mujeres (16 frente a 8 hombres), lo que sugiere un esfuerzo por mantener actualizados los perfiles mayoritarios femeninos. El número de horas por persona es idéntico (25), lo que garantiza igualdad de condiciones.

Promoción: llama la atención la ausencia total de acciones formativas para promoción profesional tanto en mujeres como en hombres. Esto indica una carencia estructural en la preparación para el desarrollo interno y el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Horas-persona y coste

El número total de horas de formación es exactamente igual para ambos sexos (33 horas/persona), lo que garantiza equidad en el tiempo de dedicación formativa.

No se ha registrado coste económico asociado, lo que sugiere que la formación ha sido interna, autofinanciada o gratuita. Esto puede ser una fortaleza en términos de sostenibilidad, pero también una limitación si no permite diversificar contenidos o avanzar hacia formaciones especializadas o certificadas.

Marco legal aplicable

◇ Convenio estatal de acción e intervención social 2022-2024

- El artículo 23 establece que las entidades deberán garantizar la formación permanente del personal, favoreciendo la promoción profesional y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- El artículo 66 recoge el derecho del personal a participar en actividades de formación, y promueve que dicha formación sea facilitada en el horario laboral siempre que sea posible.
- ◇ **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad:
 - Obliga a analizar el acceso a la formación desde una perspectiva de género y a corregir posibles desigualdades (art. 5).

Valoración

La **ausencia de planificación y registro de la formación** supone una limitación para identificar desigualdades de acceso o sesgos de género, y puede perpetuar situaciones en las que determinadas personas, especialmente mujeres con cargas de cuidado, vean limitado su desarrollo profesional.

Además, no se ha implementado **formación obligatoria en igualdad y prevención del acoso**, lo que representa una carencia crítica en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 y la normativa de igualdad retributiva.

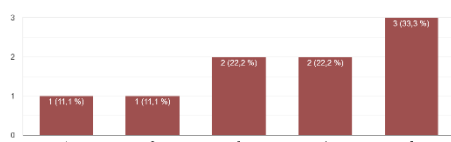
Recomendaciones

1. Diseñar un **plan anual de formación**, con criterios claros y accesibles para toda la plantilla, asegurando su **difusión equitativa**.
2. **Registrar la participación por sexo**, tipo de contrato, jornada y categoría profesional, para detectar posibles desequilibrios.
3. **Incluir formación obligatoria en igualdad, prevención del acoso y lenguaje inclusivo**, conforme a los artículos 45 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007.
4. Favorecer el acceso a formación durante la jornada, teniendo en cuenta la conciliación y evitando criterios informales que perpetúen la desigualdad.
5. Fomentar la formación como vía de **promoción interna** con igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.
6. Establecer un registro de impacto formativo que permita evaluar la relación entre formación recibida y oportunidades reales de mejora profesional.

c) Promoción Profesional

Situación actual en la Federación AICE

12. Las vacantes para promociones internas se publican siempre en un lugar accesible a toda la plantilla.
9 respuestas



Según lo expresado por la persona responsable, **no existen procedimientos formales de promoción interna** ni una política escrita que regule los ascensos o el desarrollo profesional. La organización es pequeña, con estructura funcional horizontal y escasas oportunidades de promoción, por lo que las decisiones suelen tomarse de forma directa, sin convocatoria pública, ni criterios

objetivos. Parece confirmar esta afirmación la respuesta desigual de la plantilla al respecto de publicaciones de vacantes.

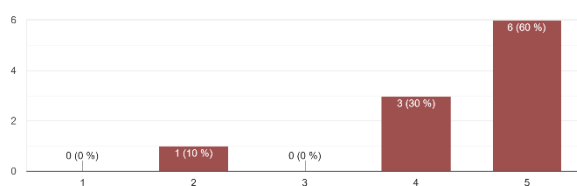
Durante 2024 se promocionó a una mujer pasó de Aux. Administrativa a Administrativa 1ª al ir cogiendo tareas de ayudante de contabilidad e incluso en momentos puntuales tiene a alguna otra auxiliar administrativa a su cargo.

No se han identificado mecanismos para favorecer la promoción del personal del sexo subrepresentado en determinados niveles jerárquicos.

Uniforme también la respuesta de la plantilla, tanto en la promoción como en la carrera profesional.

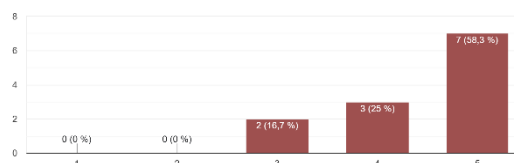
11. A la hora de promocionar a puestos directivos la organización ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

10 respuestas



13. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

12 respuestas



Datos cuantitativos relevantes

- Solo una persona ocupa un puesto de jefatura, y se trata de un hombre con **más de 15 años de antigüedad**.
- Las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos técnicos y de ejecución, mientras que los hombres ocupan puestos con mayor estabilidad y presencia en categorías históricas.
- Entre quienes tienen **niveles formativos más altos y más antigüedad**, predominan las mujeres, lo cual sugiere que podrían estar infrautilizadas para acceder a posiciones de mayor responsabilidad.

Marco legal aplicable

◇ Convenio estatal de acción e intervención social 2022-2024

- El artículo **22** establece que se promoverá la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.
- El artículo **23** vincula la formación con la mejora profesional, e indirectamente, con la promoción.

◇ Real Decreto 901/2020

- En el diagnóstico debe analizarse la promoción interna desde una perspectiva de género (art. 5), así como el impacto que puedan tener variables como la jornada parcial o la maternidad.

- El **principio de igualdad de trato en el acceso a categorías superiores** debe garantizarse y justificarse si hay desigualdades.

Valoración

La **ausencia de una política de promoción transparente y documentada** genera un riesgo de que los criterios aplicados no sean neutros ni objetivos, y puedan estar influidos por sesgos o inercias estructurales. El hecho de que el único puesto de jefatura lo ocupe un hombre refuerza la necesidad de incorporar medidas proactivas que faciliten la promoción de las mujeres.

Recomendaciones

1. Establecer un **procedimiento formal para la promoción interna**, con criterios objetivos y comunicados a toda la plantilla.
2. Incorporar medidas de acción positiva, como la **prioridad en igualdad de méritos para personas del sexo subrepresentado**.
3. Definir indicadores que permitan evaluar el impacto de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.
4. Asociar la formación con posibilidades reales de mejora profesional.
5. Promover la **transparencia y trazabilidad** en los cambios de categoría o responsabilidades.

- d) **Condiciones del trabajo y resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Situación actual en la Federación AICE

La persona responsable señala que las condiciones de trabajo no están reguladas más allá de lo estipulado en el convenio y que no existen **criterios escritos de asignación de jornada o contrato**. Se parte de la disponibilidad de la persona candidata, sin que haya una reflexión explícita sobre el impacto de estas condiciones en términos de igualdad.

La política de RRHH no contempla medidas específicas para ajustar las condiciones laborales con perspectiva de género ni para identificar si hay personas que requieren adaptaciones o medidas de conciliación.

Respecto a las salidas de la organización durante el 2024, fueron 7 personas, 5 mujeres y 1 hombre con un máximo de 1 año de antigüedad y todas ellas con contratos temporales asociados a proyectos con inicio y fin.

El otro caso, una trabajadora solicitó una modificación de su horario laboral con el objetivo de mejorar su conciliación familiar, sin que ello implicara reducción salarial ni de jornada. A lo largo de un mes, se exploraron diversas alternativas horarias —hasta siete propuestas distintas— con ajustes salariales según convenio. Sin embargo, ninguna de las opciones se adecuó a sus necesidades personales. Finalmente, ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo y tras la ausencia prolongada en su puesto, se procedió a la extinción de la relación laboral.

Una mujer del Grupo 1 se encuentra de baja prolongada desde hace meses.

Datos cuantitativos relevantes

- **12 de las 17 personas** trabajan a **jornada completa**, de las cuales 9 son mujeres (75%) y 3 son hombres (25%).
- **5 personas** tienen **jornada parcial**, entre ellas **3 hombres con contrato indefinido** y **2 mujeres con contrato temporal**, lo que indica que las **mujeres en jornada parcial se enfrentan a mayor precariedad**.
- Los contratos indefinidos representan la mayoría (11), pero hay una **mayor proporción de temporalidad entre mujeres**.
- La **antigüedad también presenta diferencias**: los hombres concentran los puestos con más de 15 años de permanencia, mientras que muchas mujeres han accedido recientemente a la organización o tienen menos de 3 años de antigüedad.
- La estructura de puestos sigue marcando diferencias: los hombres ocupan puestos más estables y masculinizados; las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos de ejecución, más nuevos y con más rotación.

Marco legal aplicable

◇ Convenio estatal de acción e intervención social 2022-2024

- El artículo **45** garantiza el derecho a la **igualdad en las condiciones de trabajo** (jornada, horario, descanso, permisos).
- El artículo **28** regula la jornada laboral ordinaria y la posibilidad de adaptaciones con base en la conciliación.

◇ Real Decreto 901/2020 y Ley Orgánica 3/2007

- Establecen que las condiciones de trabajo deben analizarse con perspectiva de género, incluyendo aspectos como horarios, jornada parcial, estabilidad laboral y cargas familiares.
- Exigen identificar **si hay discriminación indirecta** en la asignación de condiciones contractuales.

Valoración

La Federación presenta una estructura donde las **mujeres están sobrerrepresentadas en condiciones más precarias** (temporalidad y menor antigüedad), incluso en jornada completa. La **jornada parcial parece más estable para los hombres**, lo que puede estar relacionado con diferencias en la negociación de condiciones o en los tipos de tareas asignadas.

No existen medidas específicas para garantizar la equidad ni para revisar si las condiciones de trabajo están incidiendo de forma desigual en la carrera profesional de mujeres y hombres.

Recomendaciones

1. **Auditar las condiciones de trabajo desde la perspectiva de género**, incluyendo revisión de jornadas, contratos y antigüedad.
2. Elaborar un **protocolo interno para la asignación de contratos y jornadas**, asegurando que las decisiones se tomen con criterios claros y justificados.
3. Revisar si la **jornada parcial implica condiciones de promoción, formación o salario desventajosas**, y corregirlo si fuera el caso.
4. Garantizar que los **puestos con menor estabilidad no estén sistemáticamente feminizados**.
5. Fomentar la transparencia en la asignación de turnos, descansos, horarios y movilidad, con mecanismos de conciliación efectivos.

e) Retribuciones y resultado de la Auditoría retributiva

Situación actual en la Federación AICE

La persona responsable de RRHH indica que los salarios se aplican conforme al convenio colectivo, sin criterios adicionales internos de pluses o complementos. No existe un sistema formal de valoración de puestos de trabajo ni estructura salarial propia, por lo que se considera que **no hay margen para desigualdad**.

Sin embargo, no se realizan revisiones periódicas del sistema retributivo desde la perspectiva de género más allá de la auditoría obligatoria recogida en este Plan de Igualdad.

Datos cuantitativos y auditoría retributiva

- El **registro retributivo de 2024**, incluido en el diagnóstico, muestra:
 - En general, **las diferencias salariales entre hombres y mujeres no superan el 25 %** en ninguna categoría, umbral que la normativa considera indicativo de discriminación significativa.
 - En puestos como *Titulada/o Superior*, la diferencia es **mínima (-0,79 %)** a favor de las mujeres.
 - En la categoría agrupada *OFIC_CAT*, la diferencia en retribución total es **-17,3 % a favor de las mujeres**, pero con **diferencias negativas en los complementos**.
- Algunos puestos están ocupados exclusivamente por mujeres (encargada, encuestadora), sin comparación posible.
- La **falta de representación femenina en puestos masculinizados de alta retribución** puede estar invisibilizando diferencias reales.

Marco legal aplicable

- ◇ **Convenio estatal de acción e intervención social 2022-2024**
 - El artículo **32** establece la garantía de **igualdad salarial por trabajo de igual valor**, incluyendo complementos y retribuciones en especie.
 - El artículo **22** refuerza la necesidad de combatir la discriminación salarial indirecta.
- ◇ **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva:
 - Obliga a disponer de un **registro retributivo actualizado y desagregado por sexo**.
 - Requiere una **auditoría salarial** que analice brechas, criterios de asignación y factores

indirectos que puedan generar desigualdad.

- El artículo 8 exige justificación objetiva para cualquier diferencia superior al 25 %.

Resultados de la Auditoría Salarial

Se acomete por parte de AliaenRed en mayo 2025 sobre datos de registro salarial aportado por la organización de 01-01-2024 a 31-12-2024.

1. SISTEMÁTICA DE ANÁLISIS

El presente informe tiene por objeto analizar la compensación total entre hombres y mujeres en la organización, investigando las causas y orígenes de la disparidad retributiva, en caso de existencia, y proponer recomendaciones y definición de indicadores de seguimiento.

De forma paralela, con este análisis se da cumplimiento a lo requerido para la adaptación del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la empresa al RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y al RD 902/2020 de igualdad retributiva.

El alcance de esta auditoría salarial comprende el centro de trabajo existente y la situación retributiva de todas las personas trabajadoras de la Asociación AICE, en cumplimiento de la legislación de igualdad.

La vigencia de esta auditoría será de cuatro años a partir de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro, estando vinculada a la duración del Plan de Igualdad.

El ámbito del informe está determinado por las materias que se establecen en el Anexo del RD 901/2020, artículos 7 y 8 del RD 902/2020 y punto 5 de la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014:

» Análisis del Sistema Retributivo. Comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (art 7.1 del RD 902/2020), lo que incluye analizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, la política retributiva, los procesos de fijación de la retribución en los momentos más relevantes - incorporaciones, promociones y revisiones salariales-.

» Análisis de diferencias salariales. Analizar las posibles brechas salariales y sus causas.

» Plan de actuación. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento (art 8 del RD 902/2020).

El análisis se ha desarrollado bajo la siguiente **metodología**. Realización de un diagnóstico retributivo, para lo cual se han seguido los siguientes pasos:

1. Contextualización de la empresa.
2. Proceso de recogida de información:
 - a. Sistema de valoración de puestos de trabajo: descripción del sistema y mapa de puestos.
 - b. Política de retribución de la empresa y convenio colectivo de aplicación, diagnóstico de igualdad.
- c. Principales datos demográficos y base de datos salariales de la plantilla. Entrevistas con responsables de empresa (área de desarrollo de personas) con foco para profundizar en el

origen y naturaleza de los conceptos salariales y situaciones históricas de la empresa que puedan incidir en el estudio de la retribución.

3. Cálculo de brecha salarial e identificación de las principales diferencias. Análisis de salarios reales (cantidades realmente percibidas) y salarios teóricos (cantidades anualizadas y ajustadas a jornada completa en el caso de jornadas inferiores al 100%) para obtener una visión completa y real de la Compañía.

4. Análisis de las diferencias y sus causas.

» B.- Áreas de mejora y plan de actuación, si procede. Se han realizado los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

2. ASPECTOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

AICE se rigen en base al Convenio de Oficinas y Despachos de Cataluña 2022-2024. (código de convenio n.º: 79000375011994)

3. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DE LA ORGANIZACIÓN

Las retribuciones vienen determinadas por su Convenio Colectivo, en base al grupo profesional al que se esté asignado. Tal y como aparece en las últimas páginas del convenio en base a las tablas salariales.

Artículo 4.- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 20. Estructura salarial

Establece que la estructura está compuesta por el salario base y por los complementos salariales, fijados tanto en el convenio como en el contrato de trabajo.

◇ Complementos relevantes indicados:

Complemento	Artículo	Observaciones
Complemento ad personam	Art. 9	Derivado de la antigüedad
Complemento excategoría	Art. 10	Derivado del paso de categorías a grupos
Gratificaciones extra	Art. 22	En 14 o 16,5 pagas
Plus idiomas	Art. 24	5% del salario base
Plus disponibilidad	Art. 25	Por cada hora disponible fuera de jornada
Plus nocturno, festivo	Arts. 26 y 27	Por trabajos fuera del horario estándar
Dietas y kilometraje	Art. 23	Según desplazamientos
Anticipos y préstamos	Art. 29	Posibilidad de acceso a anticipos

Jornada de trabajo:

La jornada desde enero del 2023 queda establecida en 1760 horas anuales. Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes ni correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

Período vacacional: Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES

Para analizar las retribuciones recibidas entre trabajadoras y trabajadores durante el ejercicio 2024, hemos partido del registro retributivo aportado por la organización realizado por la gestoría externa que se adjuntan como Anexo a este documento.

Este es un método de valoración de puestos en base a la escala de puestos adoptada por la organización, que refleja y estructura los puestos de la organización, ofrece confianza respecto a sus resultados, es adecuado al tipo de organización, y cumple con los criterios mínimos exigidos por la legislación sobre igualdad.

Dentro del registro retributivo, la media y la mediana desempeñan una función semejante para comprender la tendencia central de un conjunto de números. La media ha sido tradicionalmente una métrica popular de un punto medio en un conjunto; sin embargo, tiene la desventaja de ser influida por valores separados que son mucho más altos o bajos que el resto de los valores. Por esa razón, la mediana es una métrica de punto medio mejor para los casos en los que un número pequeño de valores atípicos podrían sesgar drásticamente la media. Calculando a partir de esto las retribuciones normalizadas (o equiparadas) a partir de las retribuciones cobradas, las cuales, nos han permitido la comparabilidad de los datos.

A tales efectos, determina la legislación, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Para abordar el desempeño y encuadrar convenientemente, además de utilizar las categorías laborales en base a las que están dadas de alta las diferentes personas y que aparecen relacionadas en el Anexo V del convenio nacional, la organización nos ha facilitado una agrupación escala-empresa:

Las agrupaciones se realizan en base al siguiente detalle organizacional adoptado por la organización y según la tabla de equivalencias del Anexo 7 del Convenio sectorial:

AGrupaciones ESTABLECIDAS POR CONVENIO									
Cuenta de Puesto	Puesto-empresa								
Nivel	1. TITULADO/A SUPERIOR	2. ENCARGADO/A	3. OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A	4. OFICIAL 1ª	5. OFICIAL 2ª ADMINISTR.	6. DIBUJANTE	7. ENCUESTADORES	7. ENCUESTADORES/AS	8. AUXILIAR ADMINISTR.
1. GRUPO 1	7								
4. GR 4 NV 1		1							
4. GR 4 NV 2			1						
5. GR 5 NV 1				1					
5. GR 5 NV 2					1				
6. GR 6 NV 1						1	1	2	
6. GR 6 NV 3									2

Definición de Grupos Profesionales (Art.15): Es una agrupación unitaria de las aptitudes y las titulaciones, así como del contenido general de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

Grupo Profesional 1: Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector

profesional. El puesto ocupado es el de **TITULADOS/AS SUPERIORES (7, 5 mujeres y 2 hombres)**
Grupo profesional 2: (asume también el anterior Grupo profesional 3) Criterios generales: personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en una misma área funcional.

Formación: titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional. El puesto ocupado es el de **TITULADOS/AS SUPERIORES (7, 5 mujeres y 2 hombres)**. **No existen personas dadas de alta en este grupo en 2024 AICE.**

Grupo profesional 4: Criterios generales: personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente, o personal técnico especialista con módulos de nivel 3 o con certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de Cualificaciones Profesionales vigente, complementada con formación en el puesto de trabajo o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. El puesto ocupado para el nivel 1 es el de **ENCARGADO/A (1 mujer)**. Y para el nivel 2 es el de **OFICIAL 1º Admi (1 mujer)**.

Grupo profesional 5 (personal operativo): Criterios generales: tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Formación: conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de personal técnico auxiliar con módulos de nivel 2 o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de Cualificaciones Profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. El puesto ocupado **PERSONAL TÉCNICO O ADMINISTRATIVO (1 mujer)** -Personas dependientes sin personal a cargo.

Grupo profesional 6: Criterios generales: tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación: niveles básicos obligatorios o iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o personal técnico auxiliar con módulos de nivel 2 o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de Cualificaciones Profesionales vigente o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. El puesto ocupado para el nivel 1 es el de **DIBUJANTE (1 hombre)**, **ENCUESTADOR/A (3 mujeres)** y puesto ocupado para el nivel 3 es el de **AUX. ADMINISTRATIVO/A (1 mujer)**.

Grupo profesional 7: Criterios generales: estarán incluidas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico o atención y que no

necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.
Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o conocimientos de las tareas por desarrollar. **No existen personas dadas de alta en este grupo en 2024 AICE.**

Para analizar el posible desequilibrio salarial hombres/mujeres en la organización debemos recordar su estructura laboral. Mediremos atendiendo a las agrupaciones profesionales desglosadas por sexo, atendiendo a la media y la mediana de lo realmente percibido considerando el salario base, la antigüedad, los complementos por categoría funcional, las pagas extraordinarias y los complementos de especialidad donde coincidan mujeres y hombres. La aplicación del principio de transparencia retributiva en las empresas se materializa en tres instrumentos: la valoración de puestos de trabajo, el registro retributivo y la auditoria retributiva.

Recordemos que la valoración de puestos de trabajo es necesaria tanto para la realización del obligatorio registro retributivo como de las auditorías retributivas, cuya obligación se extiende a las empresas que deban/quieran contar con un plan de igualdad.

Históricamente, los trabajos que han sido desempeñados mayoritariamente por mujeres han sido infravalorados con respecto a los que han ocupado los hombres. De esta forma, valorar los puestos de trabajo supone hacer una evaluación de cada puesto en base, exclusivamente, a condiciones objetivas que tengan que ver con su desempeño y escapando a las lógicas tradicionales de la discriminación de género.

6. Auditoria. VPT

En relación a la medición:

- a) Brecha salarial no ajustada – visión general.

Analizados las retribuciones efectivas, observamos que, para el total retributivo de hombres y mujeres en AICE 2024, la brecha entre los 6 hombres y las 11 mujeres es del -17% en salario base y complementos salariales y de un -14% en equiparada. Recordemos que las brechas sobre las que la legislación incide para ser explicadas y solucionadas son las que superan el 25%. Esta brecha se debe explicar teniendo en cuenta que se encuentra la fundación feminizada en un 65% y sin grandes diferencias entre hombres y mujeres respecto a la antigüedad en la organización.



REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

Razón Social: FEDERACION ASOCIACIONES DE IMPLAN		NIF: V61315255									
PERIODO DE REFERENCIA	fecha inicio	01-01-24									
	fecha fin	31-12-24									
Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
Hombre	6	11.102	0	0	1.903	0	1.903	13.005	279	13.284	
Mujer	11	12.936	0	0	2.319	0	2.319	15.255	1.319	16.574	
											-17%

Por lo tanto, pasamos a analizarla en base a la clasificación adoptada por la propia organización una vez anualizada y normalizada. Fijándonos en aquellos grupos en los que hay hombres y mujeres:

REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

Razón Social: FEDERACION ASOCIACIONES DE IMPLAN		NIF: V61315255									
PERIODO DE REFERENCIA		fecha inicio 01-01-24									
		fecha fin 31-12-24									
Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
1. GRUPO 1											
Hombre	2	19.293	0	0	4.148	0	4.148	23.441	804	24.245	
Mujer	5	19.274	0	0	4.353	0	4.353	23.627	2.827	26.454	-1%

El grupo que acoge el 41% de la plantilla es el Grupo 1, en este grupo trabajan el 33% de los hombres de la organización y el 45% de las mujeres de la organización. Es decir, es el grupo más representativo de la organización y en él la **brecha salarial es del -1%** a favor de las mujeres. Es decir, es inexistente.

REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

Razón Social:		FEDERACION ASOCIACIONES DE IMPLAN					NIF: V61315255				
PERIODO DE REFERENCIA		fecha inicio 01-01-24									
		fecha fin 31-12-24									
Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
6. GR 6 NV 1											
Hombre	1	2.887	0	0	0	0	0	2.887	0	2.887	-24%
Mujer	3	3.325	0	0	251	0	251	3.577	0	3.577	

Otro de los grupos donde existen hombres y mujeres es el Grupo 6. Este grupo se divide en dos nivel N1 y N3. En el N1 hay dos figuras profesionales: dibujante con solo 1 hombre y a un porcentaje de jornada muy bajo, 6% mientras que las mujeres, aunque no de manera continuada, si trabajan el 100% de la jornada. Por ello **esta brecha no es discriminatoria por razón de sexo**.

En el Nivel 3, 1 hombre y 1 mujer como Aux. Admin. Pero mientras que ella ha trabajado todo el año al 70% de la jornada, él solo 11 días. Por lo que **no existe ninguna brecha**. Nadie disfruta de reducción de jornada por guarda legal, por lo que este hecho no causa impacto en la organización.

7. CONCLUSIONES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO -AUDITORÍA:

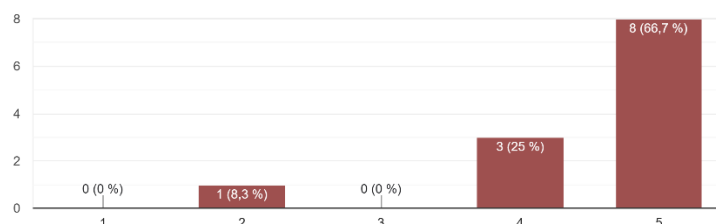
La auditoría retributiva realizada para la Federación AICE sobre las retribuciones del ejercicio 2024 confirma que, en términos generales, la organización presenta un sistema retributivo coherente con el convenio colectivo de aplicación (Oficinas y Despachos de Catalunya 2022–2024), estructurado en torno a grupos profesionales, salario base y complementos reglados. La aplicación sistemática de tablas salariales y la homogeneidad en los criterios de clasificación y valoración de puestos han permitido evidenciar una estructura retributiva objetiva, que cumple con los principios de igualdad y transparencia establecidos en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. En el análisis por categorías con presencia de ambos sexos, se ha detectado una brecha salarial general del -14% (retribuciones equiparadas), por debajo del umbral del 25% que exige justificación legal, y atribuible a factores como el nivel de jornada o la diferente permanencia anual en el puesto.

Por tanto, y en coherencia con los resultados obtenidos, no se aprecian indicios de discriminación retributiva por razón de sexo en la estructura salarial de la organización. Las diferencias observadas responden principalmente a variables objetivas relacionadas con el tipo de contrato, duración de la jornada y antigüedad, y no a un trato desigual derivado del sexo.

Cabe destacar que las mujeres están sobrerrepresentadas en los grupos profesionales de mayor cualificación y responsabilidad, lo que revierte positivamente en la media salarial femenina y explica, en parte, la baja o inexistente brecha en puestos de igual valor. Aun así, se recomienda mantener el seguimiento periódico del registro y continuar aplicando medidas de transparencia, especialmente en los complementos, para reforzar la equidad retributiva y asegurar la continuidad del cumplimiento normativo.

Valoración

14. La retribución se establece desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres.
12 respuestas



Aunque las diferencias retributivas no superan los límites legales, **existen brechas en determinados conceptos salariales**, como los complementos o la retribución extrasalarial. La concentración de mujeres en categorías con menor retribución variable, menor antigüedad o contratos temporales, puede estar generando desigualdades estructurales no visibles a primera vista.

La inexistencia de un **sistema interno de valoración de puestos** limita la capacidad para garantizar que el principio de “igual retribución por trabajo de igual valor” se cumpla de forma efectiva. Incluso cuando la plantilla no sea consciente de este hecho.

Recomendaciones

1. Mantener actualizado el **registro retributivo con análisis desagregado por sexo y categoría**.
2. **Profundizar la auditoría retributiva**, analizando no solo salario base, sino también complementos, horas extraordinarias y retribución variable.
3. Establecer criterios claros y objetivos para la asignación de **complementos salariales**, justificando cada uno de forma neutra y medible.
4. Incorporar un **sistema de valoración de puestos** con perspectiva de género para garantizar equidad interna.
5. Revisar los efectos indirectos de la jornada parcial o la temporalidad en el salario total anual percibido por mujeres.

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

Situación actual en la Federación AICE

Según la persona responsable, **no existe un protocolo específico de conciliación ni medidas adicionales más allá de las previstas por ley o por el convenio colectivo**. La gestión de permisos

o reducciones de jornada se realiza caso por caso, a petición de la persona trabajadora, y con base en la disponibilidad operativa.

No hay medidas activas de corresponsabilidad ni seguimiento de solicitudes desagregadas por sexo, lo que impide evaluar si los derechos vinculados a la conciliación se ejercen de forma igualitaria.

Datos cuantitativos relevantes

- De las 17 personas de la plantilla, al menos **9 tienen hijas/os**, siendo **mayoritariamente mujeres**.

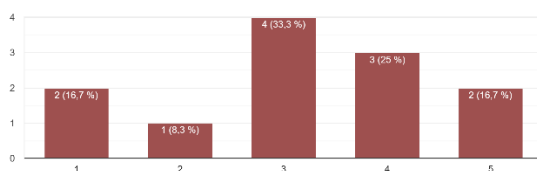
Edad hijo/a	Nº
Mayores de edad	5
Menores de 12 años	7

- Las mujeres con hijas/os presentan condiciones más precarias:** mayor presencia en contratos temporales, jornadas completas sin acceso a puestos de responsabilidad y menor antigüedad.
- Las únicas personas con contrato a jornada parcial y mayor estabilidad son hombres**, lo cual podría reflejar que **la maternidad está penalizando indirectamente el acceso de las mujeres a mejores condiciones laborales**.

Estas apreciaciones también las observamos en la disparidad de respuestas por parte de la plantilla. Esto es muy habitual encontrarlo ya que las personas solemos responder a lo que se nos plantea en nuestra realidad individual.

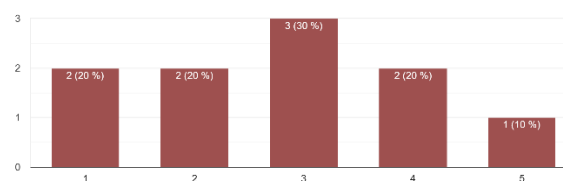
15. Se favorece en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

12 respuestas



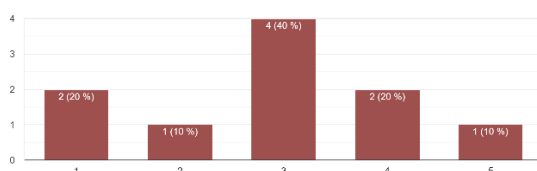
16. La organización ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

10 respuestas



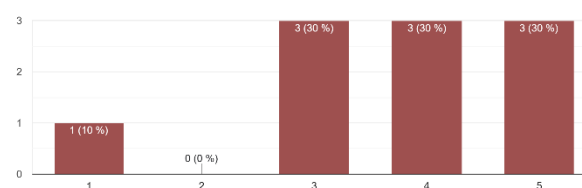
17. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la organización superan las establecidas por ley.

10 respuestas



18. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

10 respuestas



Análisis por franjas de edad y medidas de conciliación

El análisis de la plantilla por edades, combinado con las medidas disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, permite identificar etapas vitales en las que dichas medidas tienen mayor demanda o impacto, especialmente en las mujeres:

- **Entre los 25 y 45 años**, muchas mujeres se encuentran en edad fértil y/o en etapas de crianza activa. Este grupo coincide con el mayor número de trabajadoras de la entidad, y con aquellas que han manifestado necesidades de conciliación relacionadas con hijos e hijas menores. La falta de opciones de conciliación sin pérdida salarial, como se refleja en casos concretos, puede generar tensiones laborales y desvinculación prematura.
- **Entre los 40 y 55 años**, se observa una etapa donde muchas personas asumen tareas de cuidado de personas mayores o dependientes. Esta responsabilidad sigue recayendo, en su mayoría, sobre mujeres, lo que puede afectar su continuidad profesional o acceso a formación y promoción. En este grupo se detecta la necesidad de contar con medidas de flexibilidad horaria, teletrabajo o bolsas de horas, adaptadas a responsabilidades familiares no infantiles.
- **A partir de los 60 años**, aunque en la plantilla actual este grupo está representado solo por mujeres, no se observan medidas específicas adaptadas a esta franja. Sería recomendable contemplar estrategias de jubilación parcial, acompañamiento a la salida del mercado laboral o transmisión del conocimiento, con enfoque de género y derechos.

Marco legal aplicable

◇ Convenio estatal de acción e intervención social 2022-2024

- El artículo 48 contempla el derecho a la **reducción de jornada por cuidado** y a las **adaptaciones horarias**, según necesidades familiares.
- El artículo 45 recoge el deber de promover la igualdad en las condiciones de trabajo, incluyendo la conciliación.

◇ Ley Orgánica 3/2007, art. 44 y 45

- Obliga a garantizar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Promueve que no haya consecuencias negativas en la carrera profesional por ejercer estos derechos.

◇ Real Decreto 901/2020, art. 5

- Exige que el diagnóstico del Plan de Igualdad analice con detalle el acceso y ejercicio de medidas de conciliación por sexo.

Valoración

Actualmente, el **ejercicio de los derechos de conciliación en AICE no se aborda desde una perspectiva activa de igualdad**, y su tramitación informal puede dar lugar a **resultados desiguales no controlados**. La falta de seguimiento dificulta saber si hay sesgos en su concesión o en los efectos posteriores sobre condiciones laborales y desarrollo profesional.

El análisis muestra que **las mujeres, especialmente madres, acceden en peores condiciones al empleo y permanecen en categorías con menor estabilidad y menor proyección**, lo que puede indicar la existencia de **barreras indirectas estructurales**.

La conciliación no debe vincularse únicamente a la maternidad, sino contemplarse a lo largo de

todo el ciclo vital, incorporando la perspectiva de género y evitando penalizaciones asociadas a los cuidados. La distribución por edad de la plantilla de AICE sugiere que las mujeres acumulan mayor carga de cuidados tanto en la infancia como en la vejez, por lo que las medidas deben adaptarse a cada etapa y garantizar la igualdad real de oportunidades.

Recomendaciones

1. Elaborar un **protocolo de conciliación y corresponsabilidad**, con criterios transparentes y medidas proactivas.
2. **Registrar y analizar por sexo todas las solicitudes y concesiones** de reducción de jornada, permisos por cuidado, excedencias, etc.
3. Promover **adaptaciones horarias voluntarias, no penalizables**, especialmente para personas con responsabilidades de cuidado.
4. Visibilizar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres, fomentando la **corresponsabilidad real**.
5. Incorporar este bloque en la **evaluación del desempeño y promoción interna**, garantizando que la maternidad o la solicitud de conciliación no afecten negativamente.

g) Infrarrepresentación femenina

Una de las modificaciones presentadas en su momento por el RD 6/2019, de 1 de marzo, fue la incorporación de la infrarrepresentación femenina entre las materias de análisis obligatorio en el diagnóstico previo a los Planes de Igualdad.

El empleo precario, la segregación horizontal y vertical son características de una amplia parte del trabajo remunerado realizado por las mujeres. El área de infrarrepresentación femenina se muestra fundamental a fin de conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

Dentro de una **asociación el máximo órgano de toma de decisiones es la Junta Directiva** de la misma, por lo que corresponde también analizarla en base al análisis de posibles segregaciones e infrarrepresentaciones. Como ya hemos mencionado varias veces en este documento, un aspecto clave que caracterizan al Tercer Sector es la participación de las mujeres en sus diferentes ámbitos, desde empleo hasta voluntariado. La presencia de la mujer en cargos directivos y la brecha de género en el mundo laboral sigue siendo una tarea pendiente para muchos sectores, incluido el sector social.

Según apunta el estudio '**La presencia femenina en el Tercer Sector**'³ elaborado por la Fundación Lealtad, el "49% de los miembros de patronatos y juntas directivas son mujeres, y el 53% de las ONG analizadas están dirigidas por una mujer". Datos que ponen de manifiesto la feminización del sector, así como su aproximación a la paridad de género.

Sin embargo, y aunque los progresos son sustanciales, el estudio también revela una tendencia

³ <https://www.fundacionlealtad.org/el-tercer-sector-mas-cerca-de-la-paridad/>

que no debe pasar desapercibida para las ONGs. Y es que el porcentaje de mujeres directoras y la ocupación de órganos de gobierno por estas, desciende notablemente en aquellas organizaciones cuyos presupuestos anuales superan los 5 millones de euros. De tal modo, cuanto mayor es la organización, menor es la presencia de las mujeres. Por ello, a pesar de que el techo de cristal cada vez es más fino en este sector, la realidad es que aún queda trabajo por hacer y camino por recorrer.

Respecto a AICE, observamos que la plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres, y que **no existen medidas específicas para garantizar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad**. Tampoco se contemplan acciones de acción positiva o criterios correctores para corregir desequilibrios.

La organización tiene una estructura reducida, con escasos niveles jerárquicos, pero **existe un puesto de jefatura ocupado por un hombre**, sin que se hayan valorado criterios de igualdad en el acceso al mismo.

Datos cuantitativos relevantes

- La plantilla está compuesta por **11 mujeres (64,7 %) y 6 hombres (35,3 %)**.
- Sin embargo, el **único puesto de jefe de equipo está ocupado por un hombre**, lo que refleja una **infrarrepresentación femenina en niveles de decisión** pese a la mayoría femenina.
- Las mujeres concentran los puestos de ejecución, tareas técnicas y nuevas incorporaciones, mientras que los hombres tienen más antigüedad y acceden a puestos que implican más estabilidad o retribuciones más altas.
- **No hay mujeres en puestos de nueva creación con mayores condiciones contractuales**, lo que podría reproducir un sesgo de acceso a posiciones estratégicas.
- La Junta directiva está masculinizada, aunque **la Presidencia la ocupa una mujer**.

Marco legal aplicable

◇ Convenio estatal de acción e intervención social 2022-2024

- El artículo **22** establece la necesidad de fomentar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las categorías profesionales y niveles jerárquicos.
- Se recomienda impulsar la representación del sexo subrepresentado en los puestos de responsabilidad (si procede).

◇ Ley Orgánica 3/2007, art. 44

- Las organizaciones deben adoptar medidas para eliminar la **discriminación indirecta en la promoción** y fomentar la igualdad en órganos de representación y decisión.

◇ Real Decreto 901/2020, art. 5

- El diagnóstico debe reflejar si existe **segregación vertical** (ausencia de mujeres en los niveles superiores), y proponer acciones para corregirla.

Valoración

La Federación AICE presenta una **estructura claramente feminizada en la base**, pero con **presencia masculina exclusiva en la cúspide jerárquica**. Esto constituye un caso de **segregación vertical** que no se justifica por diferencias objetivas de formación, experiencia o disponibilidad.

La falta de medidas para corregir esta situación puede consolidar la desigualdad en el acceso a la toma de decisiones y limitar la representación femenina en espacios de liderazgo.

Recomendaciones

1. **Establecer mecanismos para garantizar la presencia equilibrada** entre mujeres y hombres en todos los niveles, especialmente en puestos de responsabilidad.
2. Incluir **acciones positivas temporales** (por ejemplo, prioridad para mujeres en igualdad de méritos) en la cobertura de puestos de jefatura.
3. **Revisar los criterios de promoción o asignación de responsabilidades** para detectar posibles sesgos de género.
4. Visibilizar referentes femeninos dentro y fuera de la organización, fomentando el liderazgo de las mujeres.
5. Incorporar esta dimensión como **indicador de seguimiento del Plan de Igualdad**, para evaluar progresos en términos de equidad estructural.

h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y salud laboral

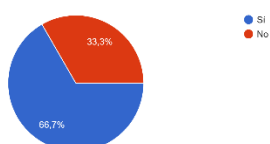
Situación actual en la Federación AICE

Nos indican que **no existe actualmente un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, aunque hay voluntad de cumplir con la normativa y de incorporar esta medida dentro del Plan de Igualdad.

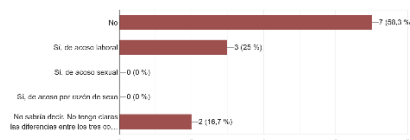
Tampoco se han realizado acciones formativas o informativas dirigidas a la plantilla sobre este tema, ni se dispone de canales formales de comunicación interna para atender situaciones de acoso o discriminación.

Sin embargo, la plantilla contesta en una alta proporción que si sabría que hacer, difícil teniendo en cuenta que no se tiene protocolo.

19. ¿Sabrías que hacer ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?
12 respuestas



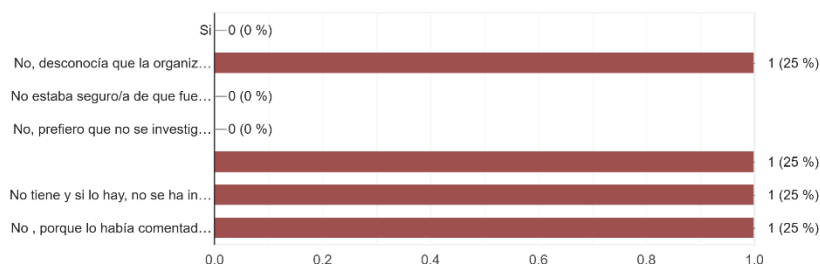
20. Penseando en los tres últimos años, ¿has percibido alguna situación que pienses podría ser considerada como acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo en la entidad?
12 respuestas



Hay que destacar que tres personas de la organización tienen la percepción de haber sufrido o conocer el caso de alguien que ha sufrido acoso laboral (2 mujeres y 1 hombre). Es un porcentaje importante como para abordar el tema en la formación contra acosos que se deb impartir tras la difusión del protocolo.

21. Si has contestado que si en alguna de las dos preguntas anteriores ¿has activado el protocolo que la entidad tiene para situaciones de acosos?.

4 respuestas



Datos relevantes del diagnóstico

- La plantilla tiene una **mayoría femenina**, y las mujeres ocupan puestos más precarios y de menor estabilidad, lo que puede **incrementar su vulnerabilidad ante situaciones de abuso de poder**.
- La **falta de medidas explícitas de prevención** y de mecanismos de denuncia o intervención constituye un riesgo organizacional y legal.

Marco legal aplicable

◇ Convenio estatal de acción e intervención social 2022-2024

- El artículo **24** establece la obligación de contar con protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como de informar a la plantilla de su contenido y aplicación.

◇ Ley Orgánica 3/2007, art. 48

- Obliga a todas las empresas a promover condiciones laborales que eviten el acoso y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias.

◇ Ley 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual

- Refuerza la obligación de contar con **protocolos específicos**, con enfoque de derechos, género e interseccionalidad.

◇ Real Decreto 901/2020, art. 5

- Exige que el diagnóstico del Plan de Igualdad incluya un análisis de las medidas de prevención y actuación frente al acoso.

Valoración

La inexistencia de un protocolo de prevención del acoso en AICE supone **un incumplimiento normativo**, además de un vacío institucional que puede agravar el impacto de posibles situaciones de violencia, discriminación o abuso.

Esta ausencia genera **inseguridad jurídica para la plantilla** y debilita el compromiso de la entidad con la igualdad y el bienestar laboral.

Recomendaciones

1. Elaborar e implementar un **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, ajustado a la normativa vigente.
2. **Designar una persona o comisión de referencia**, con formación en igualdad, para atender posibles denuncias con garantías de confidencialidad, imparcialidad y protección.
3. Difundir el protocolo entre toda la plantilla, incorporándolo al **proceso de acogida** de nuevas incorporaciones.
4. Realizar **formaciones periódicas** sobre acoso, consentimiento y límites, dirigidas a todas las personas trabajadoras y especialmente a quienes ocupan puestos de coordinación o liderazgo.
5. Establecer **canales seguros de comunicación interna** para facilitar la detección temprana de conflictos o situaciones de riesgo.

i) Lenguaje inclusivo y no sexista

Situación actual en la Federación AICE

Según la información recabada en la entrevista con la persona responsable de RRHH, **no existe actualmente una política explícita de comunicación no sexista ni guías internas que regulen el uso del lenguaje en los canales de comunicación de la organización** (web, redes, correos, informes, documentos oficiales, etc.).

La persona responsable reconoce que no se revisa sistemáticamente el lenguaje ni se ha recibido formación específica sobre cómo integrar una comunicación inclusiva en el ámbito laboral. Las acciones comunicativas se desarrollan con buena intención, pero sin un enfoque técnico en igualdad.

Realizada una revisión de los materiales colgados en página web y redes sociales observamos que se hace una utilización del masculino como genérico. En todos los documentos relacionados con igualdad y/o políticas de género tenemos una obligación de utilizar lenguaje o que incluya a ambos sexos o utilización de las dobles formas: masculino y femenino gramatical. Es una cuestión de poder analizar la realidad adecuadamente.

Además, el lenguaje no es solo un instrumento de comunicación, sino también una herramienta poderosa de representación social. A través del lenguaje construimos realidades, transmitimos valores y delimitamos lo que es visible o nombrable. Por ello, en el contexto de la igualdad de género, el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo es una condición indispensable para promover relaciones más justas, igualitarias y respetuosas entre mujeres, hombres y personas de identidades diversas.

El uso del masculino genérico invisibiliza sistemáticamente a más de la mitad de la población y refuerza una visión androcéntrica del mundo. Cuando decimos “los trabajadores”, “los ciudadanos” o “los usuarios”, se sigue entendiendo al varón como medida universal, relegando a las mujeres y a otras identidades a la omisión o a la excepcionalidad.

La adopción de un lenguaje inclusivo permite:

- Visibilizar a todas las personas, sin excluir por razón de género, identidad o expresión.
- Prevenir sesgos y estereotipos de género, especialmente en contextos educativos, laborales o institucionales.
- Reflejar el compromiso ético y político con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, recogido en leyes como la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, y el marco normativo autonómico y europeo en materia de igualdad.
- Transformar la cultura organizativa, fomentando entornos más respetuosos, participativos y democráticos.

Por todo ello, el uso del lenguaje inclusivo y no sexista no es una cuestión de forma, sino de justicia social y coherencia institucional. No se trata solo de hablar correctamente, sino de nombrar correctamente la realidad para transformarla. La propia denominación de la asociación ya está en lenguaje sexista, aunque es comprensible que esto no sea lo primero en cambiar, sobre todo si como más se le conoce es como AICE. Aunque bastaría con añadir Federación de **implantados/as** cocleares”

De la misma manera que su propio objetivo está definido de manera no sexista “Atender a las personas sordas implantadas y sus familias” se debería hacer con el resto de la comunicación.

Por ejemplo en vez de poner “apostando por un trato cercano y directo con todos los miembros que se acercan a la Federación AICE” podemos poner “apostando por un trato cercano y directo con quienes se acercan a la Federación AICE”.

[Inscripción como socio](#) podemos sustituirlo por “Inscripción Persona asociada” o “socio/a”.

“Asamblea de personas asociadas, incluso obviando personas” en vez de “Asamblea de socios”

“Junta Directiva (Presidente)” máxime cuando quien ocupa el cargo es una mujer.

Es decir, se hace un esfuerzo muy notorio en hacer todas las comunicaciones e imágenes inclusivas respecto a personas con capacidad y sin capacidad auditiva, pero no se hace el mismo esfuerzo en visibilizar ambos sexos. La dinámica es muy similar por lo que no supone un esfuerzo adicional. De la misma manera que el gran trabajo que se está realizando respecto al acoso escolar respecto a la discapacidad auditiva **“A palabras necias, implantados sordos”**, conseguiríamos un mayor impacto si además incorporamos la perspectiva de género de manera transversal en las actuaciones. Con ello serviríamos de referente para, en primer lugar, las asociaciones pertenecientes a la Federación y en segundo lugar a la sociedad en general.



En vez de ¿Por qué somos conocidos? Podemos poner ¿Por qué nos conocen?

Diagnóstico indirecto

Dado que no se dispone de un análisis documental de los canales de comunicación (web, redes, documentos), se parte del reconocimiento por parte de RRHH de que **no se emplean pautas concretas para garantizar un lenguaje inclusivo**, ni a nivel verbal, visual o simbólico.

En contextos como el del Tercer Sector, donde la mayoría de la plantilla son mujeres y la labor está orientada a la inclusión, la **ausencia de una comunicación inclusiva puede suponer una contradicción con los valores institucionales**.

Marco legal aplicable

◊ Ley Orgánica 3/2007, art. 14

- Obliga a todas las organizaciones a utilizar un lenguaje no sexista en todos sus ámbitos de actuación y comunicación.

◊ Real Decreto 901/2020, art. 5

- El diagnóstico del Plan de Igualdad debe incluir el análisis de la comunicación inclusiva como parte de la cultura organizacional.

◊ Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024, art. 24

- Refuerza el compromiso con la igualdad en todas las manifestaciones internas y externas de la entidad, incluyendo la comunicación.

Valoración

La Federación AICE **no cuenta con medidas sistemáticas para garantizar una comunicación libre de estereotipos de género, ni con criterios o herramientas de revisión lingüística o visual**. Esto puede contribuir a reproducir modelos patriarcales o excluir simbólicamente a parte de la plantilla o de las personas usuarias de sus servicios.

Recomendaciones

1. Aprobar una **guía interna de comunicación no sexista e inclusiva**, adaptada al contexto de la entidad.
2. Revisar los contenidos existentes en **página web, redes sociales, documentos internos y formularios** para corregir usos sexistas del lenguaje o representaciones visuales excluyentes.
3. Establecer un **compromiso institucional** de uso del lenguaje inclusivo firmado por la dirección.

4. Incluir formación básica en comunicación con perspectiva de género para el personal de administración, coordinación y comunicación externa.
5. Valorar y visibilizar la diversidad de identidades y expresiones de género en las imágenes, relatos y referentes institucionales.

j) Transversalidad de la perspectiva de género en su “producto/servicio”

Si bien el objeto último de un Plan de Igualdad es la promoción de la igualdad hacia adentro de la organización, por coherencia básica con el trabajo social impulsado por las organizaciones del Tercer Sector, estaría bien afianzar hacia fuera de la organización. Conviene no perder de vista la necesaria complementariedad de ese trabajo con la integración de género en las intervenciones sociales.

El análisis de género constituye, por tanto, la herramienta previa y necesaria para promover la igualdad de género en cualquier acción o intervención social.

En general, las organizaciones muestran una tendencia a priorizar la segunda estrategia sobre la primera, concretándose en metodologías y herramientas de planificación sensibles al género para el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de proyectos e intervenciones sociales (es decir, los “productos” de la organización). Sin embargo, estas estrategias no se analizan ni evalúan formando parte del Plan de Igualdad.

Las estrategias de impulso de género requieren de una amplia participación del personal de la organización y a todos los niveles, tanto técnicos y administrativos, como políticos y de toma de decisiones, así como de acciones positivas y recursos adecuados para su puesta en práctica a medio y largo plazo. En definitiva, una organización “sexista”, difícilmente podrá llevar a cabo proyectos sensibles a la igualdad de género de manera coherente. De ahí la necesidad de que todo aparezca recogido en el mismo documento como garantía de coherencia de la organización.

Aplicar el análisis de género nos permite comprender mejor la vida de las mujeres y los hombres, tanto de dentro de la organización como aquellas personas (voluntariado y/o personas usuarias) que van a verse afectadas por la intervención. Si tenemos en cuenta la cantidad de personas que, de una u otra manera, se ven interpeladas por las actividades de las organizaciones del tercer sector, será fácil concluir que, si nuestro objetivo es “cambiar la realidad existente” hacia otra menos discriminatoria, es necesario contemplar dentro del Plan de Igualdad indicadores de género en nuestras intervenciones. Dotaremos de más sentido a nuestra dedicación.

Situación actual en la Federación AICE

La igualdad entre mujeres y hombres no ha sido integrada hasta ahora como un eje explícito de la cultura organizacional. Si bien existen valores generales ligados a la inclusión y la discapacidad, no se han desarrollado acciones ni políticas internas orientadas a fomentar la igualdad de género de forma estructural.

No hay referencias visibles a la igualdad en la misión, visión o valores de la entidad. Tampoco se han incorporado criterios de igualdad en la planificación estratégica, en la evaluación del

personal ni en los espacios participativos internos. Desconocemos si se hace análisis del impacto de género pre y post en los proyectos presentados y trabajados, al no tener acceso a ellos.

Datos relevantes del diagnóstico

- La plantilla está feminizada, pero el liderazgo y la toma de decisiones siguen masculinizados.
- Desconocemos el grado de medición de impacto de género en los proyectos llevados a cabo.
- Las prácticas de selección, promoción y condiciones laborales no contemplan la igualdad como principio rector.
- No hemos encontrado en redes acciones de sensibilización internas ni conmemoraciones vinculadas a fechas clave (8M, 25N, etc.).

Marco legal aplicable

◇ Ley Orgánica 3/2007, art. 45 y 46

- Establece la obligación de las entidades de integrar la igualdad en su funcionamiento ordinario y en su cultura organizacional.

◇ Real Decreto 901/2020, art. 5

- El diagnóstico debe contemplar si la organización ha integrado la igualdad como valor institucional transversal, más allá del cumplimiento normativo.

◇ Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024, art. 22 y 24

- Establece el compromiso de las entidades firmantes con la promoción activa de la igualdad, tanto a nivel estructural como en la sensibilización y cultura interna.

Valoración

La Federación AICE se encuentra en una **fase inicial de incorporación de la igualdad como valor organizativo**, con avances limitados y dependientes de exigencias externas o de compromisos individuales. La ausencia de políticas, protocolos, lenguaje inclusivo y visibilidad de la igualdad evidencia una **debilidad estructural en este ámbito**.

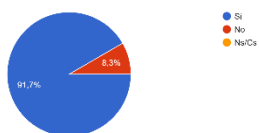
Recomendaciones

1. Incorporar el principio de **igualdad entre mujeres y hombres como eje transversal** en la misión, visión y valores institucionales.
2. Visibilizar el compromiso organizacional mediante campañas internas, uso simbólico del lenguaje y participación en fechas relevantes.
3. Integrar criterios de igualdad en los **planes estratégicos, procedimientos internos y reuniones de coordinación**.
4. Realizar **acciones de sensibilización periódicas**, adaptadas al perfil del equipo, sobre igualdad, roles de género y prevención de violencias.

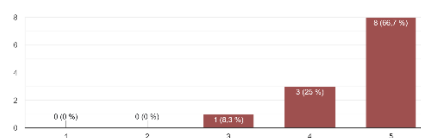
5. Impulsar un enfoque interseccional que **articule igualdad de género, discapacidad, diversidad y participación** en todas las áreas de trabajo.

Además, cuenta con la disposición de la plantilla para ello, tal y como aparece en sus valoraciones.

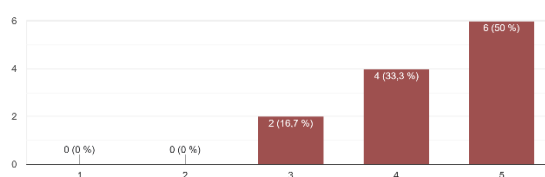
4. ¿La organización te ha informado de la puesta en marcha del Plan de Igualdad?
12 respuestas



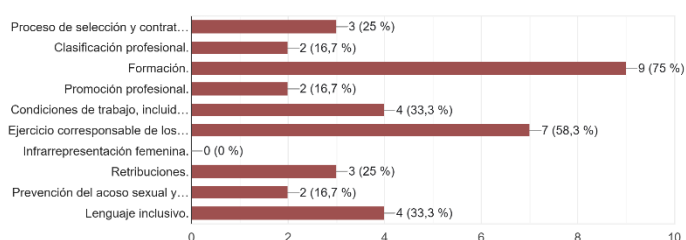
6. En la organización hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
12 respuestas



22. Del 0 al 5 ¿qué grado de satisfacción tienes con la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres?
12 respuestas



5. En base a tus conocimientos previos y a las áreas que se establecen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ¿qué áreas deberíamos priorizar pensando en tu empresa?
12 respuestas



Tendremos en cuenta las necesidades de la plantilla expresadas en este cuestionario. Las 3 más mencionadas son: Formación, Ejercicio Corresponsable y Lenguaje no sexista e inclusivo y Condiciones. Por este orden.

Conclusiones D.A.F.O. y estrategia elección objetivos y medidas:

DAFO GLOBAL DE LA FUNDACIÓN AICE (ÁREAS DE IGUALDAD):

DEBILIDADES	AMENZAS
• Falta de sistematización en procesos de selección, promoción y formación. • Segregación horizontal en algunos puestos (roles altamente feminizados o masculinizados). • Infrarrepresentación femenina en niveles de decisión, pese a su mayoría en plantilla. • Escasa formación específica en igualdad, prevención de acoso y conciliación. • Comunicación institucional sin enfoque de género ni lenguaje no sexista sistemático. • Ausencia de indicadores y registros desagregados por sexo en varias áreas.	• Riesgo de naturalización de desigualdades estructurales y sesgos de género. • Reproducción de estereotipos en acceso a formación, promoción y conciliación. • Invisibilidad de las mujeres con discapacidad en espacios de representación pública. • Desconfianza o desconocimiento sobre los canales de prevención del acoso. • Posible falta de cumplimiento normativo en materia de igualdad retributiva.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
✓ Compromiso institucional y actitud proactiva de RRHH para mejorar. ✓ Alta cualificación formativa de las mujeres en plantilla. ✓ Estabilidad contractual generalizada. ✓ Experiencia en trabajo en red y gestión de proyectos sociales. ✓ Identidad institucional ligada a la inclusión y los derechos sociales.	✓ Posibilidad de liderar en el sector de la discapacidad una agenda feminista interseccional. ✓ Aplicación de herramientas de igualdad ya disponibles (auditoría, protocolos, indicadores). ✓ Incorporación de la igualdad como eje transversal en formación, comunicación y cultura. ✓ Acceso a financiación pública ligada a criterios de igualdad. ✓ Visibilización positiva de referentes femeninos con discapacidad auditiva.

Estrategia recomendada de actuación:

La estrategia derivada del DAFO debe ser transformadora, interseccional y estructural, con el objetivo de consolidar una cultura organizativa donde la igualdad de género se integre en todas las decisiones y acciones, y donde se visibilice y promueva el liderazgo de las mujeres con discapacidad auditiva, tanto interna como externamente.

Estrategia a partir del DAFO Global de Igualdad – Fundación AICE (2025-2029)**Respuesta a DEBILIDADES****1. Sistematización de procesos internos:**

- Implementar protocolos formales en selección, promoción y conciliación.
- Establecer indicadores e informes anuales desagregados por sexo.

2. Transformación de la cultura institucional:

- Incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género en todos los canales de comunicación y documentos estratégicos.

3. Refuerzo del desarrollo profesional de las mujeres:

- Establecer formación específica para la promoción interna femenina.
- Crear condiciones de igualdad en estabilidad, jornada y participación en espacios de decisión.

Contención de AMENAZAS**1. Prevención de desigualdades estructurales:**

- Realizar auditorías periódicas y seguimiento de brechas (salariales, promocionales, formativas).
- Monitorizar el uso de las medidas de conciliación por sexo y franja de edad.

2. Visibilización activa de las mujeres con discapacidad:

- Incluir testimonios, liderazgos y experiencias en campañas y representación externa.

3. Fortalecimiento de los canales frente al acoso y discriminación:

- Actualizar, difundir y aplicar el protocolo de prevención de acoso con total accesibilidad y garantías.

Potenciación de FORTALEZAS**1. Aprovechar la alta cualificación de las mujeres:**

- Asociar formación, desempeño y promoción con trayectorias femeninas consolidadas.

2. Fomentar una cultura de igualdad desde el compromiso existente:

- Capacitar a mandos intermedios y personas referentes en igualdad.

- Articular espacios internos de seguimiento y mejora continua del Plan.

Aprovechamiento de OPORTUNIDADES

1. Liderar desde el sector de la discapacidad con enfoque feminista:

- Posicionar a la Fundación como referente estatal en igualdad y accesibilidad con enfoque interseccional.

2. Alinear la estrategia con los ODS y la Agenda 2030:

- Trabajar la igualdad de género (ODS 5), la reducción de desigualdades (ODS 10) y el trabajo decente (ODS 8) como ejes institucionales.

3. Acceder a financiación con enfoque de género:

- Diseñar proyectos alineados con fondos públicos vinculados a planes de igualdad e inclusión.

Como fruto de este análisis consideramos deberíamos priorizar la Estrategia de "Transformar la cultura organizativa incorporando la igualdad de género y la discapacidad desde un enfoque interseccional y estructural."

¿Por qué esta estrategia?

Por coherencia con la misión de la Fundación: trabaja por la inclusión y los derechos sociales. Introducir la perspectiva de género como eje organizativo fortalece su compromiso con la justicia social.

Por capacidad de impacto transversal: esta estrategia afecta a todos los ámbitos — comunicación, procesos, liderazgo, condiciones laborales— y actúa tanto a nivel simbólico como estructural.

Responde a debilidades clave: permite actuar sobre la falta de sistematización, los estereotipos de género, y la infrarrepresentación femenina.

Por aprovechamiento de fortalezas: capitaliza la sensibilidad interna, la formación de las mujeres en plantilla y la trayectoria de la entidad en trabajo inclusivo.

Y por proyección externa con valor añadido: permite que AICE lidere un discurso innovador y transformador dentro del movimiento asociativo de la discapacidad.

Optar por esta estrategia significa no limitar la igualdad a corregir desigualdades internas, sino integrarla como parte del ADN institucional: en su discurso público, en su forma de nombrar, en cómo representa a las mujeres con discapacidad y en cómo actúa como referente ante administraciones, familias y personas implantadas.

VII. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

A partir del diagnóstico (análisis datos cuantitativos y cualitativos) se proponen los siguientes objetivos que tendrá el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la **Fundación AICE (2025-2029)**.

Objetivo General:

“Integrar de forma transversal y estructural la igualdad de género en la cultura, estructura y funcionamiento de la Fundación AICE, garantizando la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, corrigiendo desigualdades internas y visibilizando el papel activo y representativo de las mujeres con discapacidad auditiva en todos los ámbitos de actuación.”

Dando respuesta a los siguientes **Ejes estratégicos prioritarios**:

1. Integrar la igualdad en todos los procesos internos de gestión.
2. Posicionar a la Fundación como referente en igualdad interseccional (género y discapacidad).
3. Revertir la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad.
4. Transformar la cultura organizativa desde la comunicación inclusiva y accesible.
5. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en todas las etapas vitales.
6. Prevenir activamente el acoso sexual y por razón de sexo.
7. Asegurar la igualdad retributiva y la calidad del empleo con enfoque de género.
8. Alinear el Plan de Igualdad con los ODS, la Agenda 2030 y oportunidades de financiación pública.

Objetivos Generales y Específicos por áreas de actuación según tabla:

DAFO	Área	OGE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
D: Falta de protocolo formal. Criterios no documentados. A: Posibilidad de sesgos e informalidad en procesos. F: Sensibilización del equipo y voluntad de mejora. O: Incorporación de igualdad como principio rector.	1. Proceso de selección y contratación	Asegurar procesos de selección transparentes, inclusivos y libres de sesgos de género.	
D: Segregación horizontal. Clasificación no revisada con perspectiva de género. A: Naturalización de funciones tradicionalmente masculinizadas/feminizadas. F: Tamaño reducido que facilita análisis individualizado. O: Incorporación de herramientas objetivas de valoración.	2. Clasificación profesional	Establecer una clasificación objetiva, actualizada y accesible.	
D: No planificación anual. Acceso desigual por tipo de contrato. A: Reproducción de roles tradicionales en formación técnica y liderazgo. F: Alta cualificación de mujeres y compromiso institucional. O: Introducción de formación en igualdad y empoderamiento.	3. Formación	Garantizar el acceso igualitario y equitativo a la formación.	Diseñar acciones formativas con perspectiva de género que respondan a las necesidades específicas detectadas en el diagnóstico. Priorizar formación en igualdad, comunicación y liderazgo femenino. Garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades formativas para mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.
D: Ausencia de procedimientos formales. Falta de criterios claros. A: Barreras invisibles para mujeres cualificadas. F: Trayectoria formativa sólida de mujeres en plantilla. O: Implantación de procesos objetivos y transparentes.	4. Promoción profesional	Fortalecer la promoción profesional equitativa dentro de la Fundación	Diseñar y formalizar un sistema de promoción interna con criterios objetivos y transparentes.

DAFO	Área	OGE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
D: Desequilibrios en tipo de jornada y antigüedad. A: Posibles impactos indirectos de género. F: Alta estabilidad laboral general. O: Revisión con perspectiva de género y medidas de corrección.	5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Identificar y corregir desigualdades estructurales en jornada, salario y estabilidad.	Asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres Establecer mecanismos de evaluación continua
D: Ausencia de medidas formales de conciliación. A: Baja corresponsabilidad masculina. F: Compromiso de implementar mejoras. O: Posibilidad de diseñar medidas organizativas voluntarias.	6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Promover la corresponsabilidad y la conciliación efectiva en el ámbito laboral, personal y familiar, .	Implementar medidas efectivas de conciliación laboral que beneficien por igual a mujeres y hombres, eliminando sesgos de género en su aplicación. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito personal y familiar con el objetivo, tanto en el trabajo presencial como emn el a distancia, de evitar la perpetuación de roles y fomentar la corresponsabilidad laboral entre mujeres y hombres.
D: Falta de mujeres en niveles de decisión. A: Invisibilización de referentes femeninos con discapacidad. F: Alto nivel de formación de mujeres. O: Aplicación de acciones positivas y liderazgo inclusivo.	7. Infrarrepresentación femenina	Visibilizar el liderazgo femenino en el ámbito de la discapacidad.	Reducir la concentración de mujeres en roles tradicionalmente feminizados y promover la diversidad en todas las áreas profesionales.
D: Brecha leve en complementos. Falta de criterios claros. A: Reproducción de desigualdades salariales. F: Estructura salarial básica objetiva. O: Aplicación de la auditoría retributiva como herramienta de mejora.	8. Retribuciones	Garantizar la trazabilidad y objetividad del sistema salarial.	Implementar una herramienta formal de valoración de puestos que integre la perspectiva de género.

DAFO	Área	OGE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
D: Escasa formación y difusión del protocolo. A: Infradenuncia por desconfianza o desconocimiento. F: Existencia de protocolo aprobado. O: Capacitación generalizada y mejora de la accesibilidad.	9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Desarrollar un entorno laboral seguro y libre de cualquier forma de acoso sexual y por razón de sexo, fortaleciendo la prevención, detección y actuación ante posibles casos mediante medidas efectivas y la sensibilización de toda la plantilla y resto de grupos de interés..	Poner en marcha y difundir el Protocolo de actuación adoptado en la organización en el seno del I PIO
			Sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de prevenir y actuar frente a cualquier tipo de acoso laboral con enfoque de género.
			Establecer canales de comunicación seguros y confidenciales para la denuncia de casos.
D: Ausencia de evaluaciones de riesgos con enfoque de género. A: Falta de sensibilización en la plantilla sobre riesgos específicos para mujeres y hombres. F: Confusión en la plantilla respecto al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y acoso laboral. O: Escasa formación en prevención de riesgos psicosociales y salud emocional.	10. Área de salud laboral	Promover un entorno laboral seguro y saludable que considere las diferencias de género, garantizando la igualdad efectiva en la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud y las medidas de bienestar en la organización.	
D: Igualdad de género ausente de la identidad institucional. A: Invisibilidad de las mujeres con discapacidad. F: Compromiso fundacional con la inclusión. O: Reformulación de misión, visión y lenguaje institucional.	11. Área de Comunicación, lenguaje inclusivo y Transversal de género	Incluir la igualdad de género en la identidad, visión y valores institucionales.	Establecer indicadores claros para evaluar el impacto de la perspectiva de género en proyectos internos y externos.
			Sensibilizar y formar a la plantilla y órganos de dirección en transversalidad de género.
			Diseñar e implementar herramientas y metodologías para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas
			Promover la integración de la perspectiva de género en las actividades dirigidas a los colectivos atendidos por la organización.
			Asegurarnos como medida de difusión que todo lo que redactemos y publiquemos desde nuestra entidad está escrito en lenguaje no sexista e inclusivo, tanto en comunicaciones externas como internas.

VIII. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA Y DOTACION ECONÓMICA.

El I PIO recoge un total de 30 medidas que se ejecutarán a lo largo de su vigencia distribuidas de la manera en que aparecen más abajo. Cada una de ellas desarrollada en fichas individuales (Anexo 5) y dando respuesta al cronograma siguiente de número medidas por año.

Han sido propuestas, negociadas y aprobadas por la Comisión Negociadora y responden con coherencia a los resultados del diagnóstico, así como a los recursos y medios disponibles para lograr dar cumplimiento a los objetivos establecidos.

Presupuesto Coste económico: Se ha realizado una estimación entre coste de herramientas que se externalizan y pagan, coste de otros recursos y materiales, así como desplazamientos y coste de horas del personal asalariado dentro de sus competencias, y estimamos la cantidad de recursos económicos con que dotaremos a este I PIO será de 2.000 € anuales para el primer año de vigencia y de 1.000 € para el segundo, tercer y cuarto año del mismo.

Cuadro de periodicidad

Nº	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029
1	Diseño, elaboración e implementación de un protocolo de selección.	x	c	c	c	c
2	Incorporar lenguaje inclusivo y requisitos neutros en las ofertas de empleo.	x	c	c	c	c
3	Formar al personal implicado en igualdad y sesgos inconscientes.	x		x		
4	Disponer criterios objetivos y transparentes para la valoración y clasificación de los puestos de trabajo.		x	c	c	c
5	Diseño de un Plan Formativo con Perspectiva de Género		x	c	c	c
6	Implementar un sistema para la selección y elección de cursos que conformen el plan formativo anual (Tripartita) y el plan de comunicación asociado al mismo.			x	c	c
7	Igualdad en el Acceso a la Formación	x	c	c	c	c
8	Realización de fichas individuales y detalladas de cada uno de los puestos de trabajo y las posibilidades de promoción de los mismos.	x	c	c	c	c
9	Realizar VPT en función de factores y subfactores elegidos por la organización.			x		
10	Estructurar un organigrama a partir de la VPT realizada.				x	
11	Mejora de las Condiciones de Trabajo mediante el seguimiento y evaluación de indicadores clave.	x	c	c	c	c
12	Introducir en la Ficha de puesto de trabajo un apartado sobre teletrabajo y posibilidad de flexibilidad horaria y desconexión digital.	x				
13	Aprobar un protocolo interno de conciliación y corresponsabilidad. Difusión del Plan de Conciliación a la plantilla. Introducirlo en Pack de bienvenida.		x			
14	Creación de un buzón de sugerencias anónimo y permanente tipo “canal de denuncias”.				x	
15	Visibilizar referentes en campañas, web y redes.	x	x	x	x	x
16	Diseño e Implementación de Acciones Positivas resultantes de la medida anterior		x	x	x	x
17	Implementación de una Herramienta de Valoración de Puestos (VPT)				x	
18	Reposición y Difusión del Protocolo: En la página web y asegurar su difusión a través de todos los canales de comunicación interna. Incluir el protocolo en los materiales de bienvenida para el nuevo personal.	x	c	c	c	c
19	Establecer un programa de formación anual obligatoria para todo el personal sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo talleres sobre cómo identificar, prevenir y actuar en casos de acoso.	x	c	c	c	c
20	Capacitar al personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y machista		x		x	
21	Evaluar la implementación de un buzón anónimo, propio o en colaboración con especialistas, para la recepción de denuncias de acoso, garantizando la confidencialidad y la seguridad de las víctimas.			x		
22	Fomento del bienestar emocional y prevención de riesgos psicosociales	x	x	x	x	x
23	Fomentar la colaboración con otras organizaciones del tercer sector, grupos comunitarios y partes interesadas para compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas en la integración de la igualdad de género.			x	c	c
24	Continuar difundiendo interna y externamente nuestro recorrido de compromiso con la igualdad. Garantizando el trabajo en red también tendrá compromiso con la igualdad.	x	x	x	x	x
25	Sensibilización y formación		x		x	
26	Diseño de herramientas y metodologías			x	c	c
27	Integración de la perspectiva de género en las actividades externas			x	c	c
28	utilización del Manual Lenguaje Inclusivo AICE, que oriente al personal sobre la comunicación inclusiva.	x	c	c	c	c
29	Realización de talleres para el fomento de un lenguaje inclusivo y no sexista. Dentro del plan formativo anual. Pensado para las personas nuevas que no dispongan de formación.	x			x	
30	Revisión de Documentos y Materiales Existentes	x	c	c	c	c
		15	16	21	23	19

IX. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y PERSONAS RESPONSABLES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Con el fin de garantizar la correcta implantación, seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, se han definido distintas áreas de actuación que permiten abordar de forma integral las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Cada área cuenta con objetivos específicos y con un conjunto de medidas concretas, que serán desarrolladas conforme a un calendario de ejecución. Para asegurar su eficacia, se designan personas responsables de coordinar, impulsar y supervisar la implementación de las acciones, así como de recoger la información necesaria para su seguimiento y evaluación periódica.

La distribución de responsabilidades se realizará de forma transversal, implicando a los distintos departamentos y niveles de la entidad, de manera que se promueva la corresponsabilidad y el compromiso colectivo en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

A continuación, se presentan los cuadros que detallan, para cada área de actuación, las medidas adoptadas y las personas responsables de su ejecución. El resto de las herramientas previstas para su seguimiento y evaluación se detallan en las fichas individuales para cada medida que se adjuntan como anexo.

AREA 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Falta de protocolo formal. Criterios no documentados. A: Posibilidad de sesgos e informalidad en procesos. F: Sensibilización del equipo y voluntad de mejora. O: Incorporación de igualdad como principio rector.	1. Proceso de selección y contratación	Asegurar procesos de selección transparentes, inclusivos y libres de sesgos de género.	1		1.1.	Diseño, elaboración e implementación de un protocolo de selección.	x	c	c	c	c	Javier Granero
			2		1.2.	Incorporar lenguaje inclusivo y requisitos neutros en las ofertas de empleo.	x	c	c	c	c	Javier Granero
			3		1.3.	Formar al personal implicado en igualdad y sesgos inconscientes.	x		x			Laia Zamora Amat
			3				3	2	3	2	2	

AREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICAD OR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Segregación horizontal. Clasificación no revisada con perspectiva de género. A: Naturalización de funciones tradicionalmente masculinizadas/feminizadas. F: Tamaño reducido que facilita análisis individualizado. O: Incorporación de herramientas objetivas de valoración.	2. Clasificación profesional	Establecer una clasificación objetiva, actualizada y accesible.	4		2.1.	Disponer criterios objetivos y transparentes para la valoración y clasificación de los puestos de trabajo.		x	c	c	c	Javier Granero
			1				0	1	1	1	1	

AREA 3. FORMACIÓN

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: No planificación anual. Acceso desigual por tipo de contrato. A: Reproducción de roles tradicionales en formación técnica y liderazgo. F: Alta cualificación de mujeres y compromiso institucional. O: Introducción de formación en igualdad y empoderamiento.	3. Formación	Garantizar el acceso igualitario y equitativo a la formación.	5	Diseñar acciones formativas con perspectiva de género que respondan a las necesidades específicas detectadas en el diagnóstico.	3.1.	Diseño de un Plan Formativo con Perspectiva de Género		x	c	c	c	Laia Zamora Amat
			6	Priorizar formación en igualdad, comunicación y liderazgo femenino.	3.2.	Implementar un sistema para la selección y elección de cursos que conformen el plan formativo anual (Tripartita) y el plan de comunicación asociado al mismo.			x	c	c	Laia Zamora Amat
			7	Garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades formativas para mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.	3.3.	Igualdad en el Acceso a la Formación	x	c	c	c	c	Laia Zamora Amat
			3				1	2	3	3	3	

AREA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Ausencia de procedimientos formales. Falta de criterios claros. A: Barreras invisibles para mujeres cualificadas. F: Trayectoria formativa sólida de mujeres en plantilla. O: Implantación de procesos objetivos y transparentes.	4. Promoción profesional	Fortalecer la promoción profesional equitativa dentro de la Fundación	8	Diseñar y formalizar un sistema de promoción interna con criterios objetivos y transparentes.	4.1.	Realización de fichas individuales y detalladas de cada uno de los puestos de trabajo y las posibilidades de promoción de los mismos.	x	c	c	c	c	Javier Granero
			1				1	1	1	1	1	

AREA 5. CONDICIONES DEL TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Desequilibrios en tipo de jornada y antigüedad.	5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Identificar y corregir desigualdades estructurales en jornada, salario y estabilidad.	9	Asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres	5.1.	Realizar VPT en función de factores y subfactores elegidos por la organización.			x			Laia Zamora Amat
A: Posibles impactos indirectos de género.			10	Asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres	5.2.	Estructurar un organigrama a partir de la VPT realizada.				x		Laia Zamora Amat
F: Alta estabilidad laboral general.			11	Establecer mecanismos de evaluación continua	5.3.	Mejora de las Condiciones de Trabajo mediante el seguimiento y evaluación de indicadores clave.	x	c	c	c	c	Laia Zamora Amat
O: Revisión con perspectiva de género y medidas de corrección.			3				1	1	2	2	1	

AREA 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Ausencia de medidas formales de conciliación. A: Baja corresponsabilidad masculina. F: Compromiso de implementar mejoras. O: Posibilidad de diseñar medidas organizativas voluntarias.	6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Promover la corresponsabilidad y la conciliación efectiva en el ámbito laboral, personal y familiar, .	12	Implementar medidas efectivas de conciliación laboral que beneficien por igual a mujeres y hombres, eliminando sesgos de género en su aplicación.	6.1.	Introducir en la Ficha de puesto de trabajo un apartado sobre teletrabajo y posibilidad de flexibilidad horaria y desconexión digital.	x					Javier Granero
			13	Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito personal y familiar con el objetivo, tanto en el trabajo presencial como en el a distancia, de evitar la perpetuación de roles y fomentar la corresponsabilidad laboral entre mujeres y hombres.	6.2.1.	Aprobar un protocolo interno de conciliación y corresponsabilidad. Difusión del Plan de Conciliación a la plantilla. Introducirlo en Pack de bienvenida.		x				Laia Zamora Amat
			14		6.2.2.	Creación de un buzón de sugerencias anónimo y permanente tipo "canal de denuncias".				x		Javier Granero
			3				1	1	0	1	0	

AREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Falta de mujeres en niveles de decisión. A: Invisibilización de referentes femeninos con discapacidad. F: Alto nivel de formación de mujeres. O: Aplicación de acciones positivas y liderazgo inclusivo.	7. Infrarrepresentación femenina	Visibilizar el liderazgo femenino en el ámbito de la discapacidad.	15		7.1.	Visibilizar referentes en campañas, web y redes.	x	x	x	x	x	Arantxa Armero Sánchez
			16	Reducir la concentración de mujeres en roles tradicionalmente feminizados y promover la diversidad en todas las áreas profesionales.	7.2.	Diseño e Implementación de Acciones Positivas resultantes de la medida anterior		x	x	x	x	Arantxa Armero Sánchez
			2				1	2	2	2	2	

AREA 8. RETRIBUCIONES

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Brecha leve en complementos. Falta de criterios claros. A: Reproducción de desigualdades salariales. F: Estructura salarial básica objetiva. O: Aplicación de la auditoría retributiva como herramienta de mejora.	8. Retribuciones	Garantizar la trazabilidad y objetividad del sistema salarial.	17	Implementar una herramienta formal de valoración de puestos que integre la perspectiva de género.	8.1.	Implementación de una Herramienta de Valoración de Puestos (VPT)				x		Javier Granero
			1				0	0	0	1	0	

AREA 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Escasa formación y difusión del protocolo. A: Infradenuncia por desconfianza o desconocimiento. F: Existencia de protocolo aprobado. O: Capacitación generalizada y mejora de la accesibilidad.	9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Desarrollar un entorno laboral seguro y libre de cualquier forma de acoso sexual y por razón de sexo, fortaleciendo la prevención, detección y actuación ante posibles casos mediante medidas efectivas y la sensibilización de toda la plantilla y resto de grupos de interés..	18	Poner en marcha y difundir el Protocolo de actuación adoptado en la organización en el seno del I PIO	9.1.	Reposición y Difusión del Protocolo: En la página web y asegurar su difusión a través de todos los canales de comunicación interna. Incluir el protocolo en los materiales de bienvenida para el nuevo personal.	x	c	c	c	c	Francisco Ortiz Merino
			19	Sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de prevenir y actuar frente a cualquier tipo de acoso laboral con enfoque de género.	9.2.1.	Establecer un programa de formación anual obligatoria para todo el personal sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo talleres sobre cómo identificar, prevenir y actuar en casos de acoso.	x	c	c	c	c	Laia Zamora Amat
			20	Sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de prevenir y actuar frente a cualquier tipo de acoso laboral con enfoque de género.	9.2.2.	Capacitar al personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y machista		x		x		Javier Granero
			21	Establecer canales de comunicación seguros y confidenciales para la denuncia de casos.	9.3.	Evaluar la implementación de un buzón anónimo, propio o en colaboración con especialistas, para la recepción de denuncias de acoso, garantizando la confidencialidad y la seguridad de las víctimas.			x			Javier Granero
			4				2	1	2	1	2	

AREA 10. SALUD LABORAL

DAFO	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Ausencia de evaluaciones de riesgos con enfoque de género. A: Falta de sensibilización en la plantilla sobre riesgos específicos para mujeres y hombres. F: Confusión en la plantilla respecto al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y acoso laboral. O: Escasa formación en prevención de riesgos psicosociales y salud emocional.	10. Área de salud laboral	Promover un entorno laboral seguro y saludable que considere las diferencias de género, garantizando la igualdad efectiva en la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud y las medidas de bienestar en la organización.	22		10.1.	Fomento del bienestar emocional y prevención de riesgos psicosociales	x	x	x	x	x	Javier Granero
			1				1	1	1	1	1	

AREA	11.	AREA	DE	COMUNICACIÓN,	LENGUAJE	INCLUSIVO	Y	TRANSVERSAL	DE	GÉNERO				
DAFO		Área		OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICAD OR	MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	RESPONSABLE
D: Igualdad de género ausente de la identidad institucional. A: Invisibilidad de las mujeres con discapacidad. F: Compromiso fundacional con la inclusión. O: Reformulación de misión, visión y lenguaje institucional.		11. Área DE Comunicación, Lenguaje inclusivo y Transversal de género	Incluir la igualdad de género en la identidad, visión y valores institucionales.	23	Establecer indicadores claros para evaluar el impacto de la perspectiva de género en proyectos internos y externos.	11.1.1.	Fomentar la colaboración con otras organizaciones del tercer sector, grupos comunitarios y partes interesadas para compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas en la integración de la igualdad de género.			x	c	c	Laia Zamora Amat	
				24	Establecer indicadores claros para evaluar el impacto de la perspectiva de género en proyectos internos y externos.	11.1.2.	Continuar difundiendo interna y externamente nuestro recorrido de compromiso con la igualdad. Garantizando el trabajo en red también tendrá compromiso con la igualdad.	x	x	x	x	x	Laia Zamora Amat	
				25	Sensibilizar y formar a la plantilla y órganos de dirección en transversalidad de género.	11.2.1.	Sensibilización y formación		x		x		Laia Zamora Amat	
				26	Diseñar e implementar herramientas y metodologías para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas	11.3.	Diseño de herramientas y metodologías			x	c	c	Laia Zamora Amat	
				27	Promover la integración de la perspectiva de género en las actividades dirigidas a los colectivos atendidos por la organización.	11.4.	Integración de la perspectiva de género en las actividades externas			x	c	c	Javier Granero	
				28	Asegurarnos como medida de difusión que todo lo que redactemos y publiquemos desde nuestra entidad está escrito en lenguaje no sexista e inclusivo, tanto en comunicaciones externas como internas.	11.5.1.	utilización del Manual Lenguaje Inclusivo AICE, que oriente al personal sobre la comunicación inclusiva.	x	c	c	c	c	Laia Zamora Amat	
				29	Asegurarnos como medida de difusión que todo lo que redactemos y publiquemos desde nuestra entidad está escrito en lenguaje no sexista e inclusivo, tanto en comunicaciones externas como internas.	11.5.2.	Realización de talleres para el fomento de un lenguaje inclusivo y no sexista. Dentro del plan formativo anual. Pensado para las personas nuevas que no dispongan de formación.	x			x		Laia Zamora Amat	
				30	Asegurarnos como medida de difusión que todo lo que redactemos y publiquemos desde nuestra entidad está escrito en lenguaje no sexista e inclusivo, tanto en comunicaciones externas como internas.	11.5.3.	Revisión de Documentos y Materiales Existentes	x	c	c	c	c	Arantxa Armero Sánchez	
					8				4	4	6	8	6	

X. APROBACIÓN

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Comisión Negociadora, en reunión celebrada el 31 de julio de 2025 ([Anexo 7](#)). Acordando además en ella designar persona responsable para su presentación en registro REGCON y a Visado GVA.

XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la asociación POR TI MUJER. Será evaluado y revisable cada año, recogiendo la evaluación en una memoria o informe. Al finalizar los dos primeros años se llevará a cabo una **evaluación intermedia**. Y próxima la finalización de los 4 años, será objeto de evaluación final para determinar, si procede, a la revisión de las medidas y determinar el grado de consecución. En ese momento también se acordará y comenzará la negociación del II Plan de Igualdad.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación: medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La **satisfacción** con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades del personal trabajador.
- **Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes semestrales coincidiendo con la periodicidad de las reuniones de la Comisión de Igualdad. Los informes harán referencia a la situación actual de la Plataforma de ONG de Acción Social

El sistema de seguimiento y evaluación será realizado mediante la recogida de fichas “Medidas-Seguimiento”, como la que aparece en la imagen, para cada una de las medidas del PIO, de manera periódica, con carácter informativo y transparente, y promoviendo la participación de las personas y áreas involucradas. Se puede consultar el detalle de cada una de ellas en (Anexo 5)

Encabezado

12. Área Transversal de género

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:			
1.	Falta de formación específica en transversalidad de género para la plantilla y directivos.		
2.	Escasa incorporación de indicadores de género en proyectos y actividades.		
3.	Falta de herramientas y metodologías claras para implementar la perspectiva de género en todas las áreas.		
4.	Desconocimiento del impacto de las desigualdades de género en los colectivos atendidos por la organización.		
OBJETIVOS:			
Incorporar de forma efectiva la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la organización, garantizando que la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres sea un principio transversal en la gestión interna y en las intervenciones externas. Promover la integración de la perspectiva de género en las actividades dirigidas a los colectivos atendidos por la organización.			
MEDIDA:			
3.7. Integración de la perspectiva de género en las actividades externas.			
DESCRIPCION:			
a. Revisar y adaptar los programas y actividades dirigidos a los colectivos atendidos para asegurar que incluyan la perspectiva de género. b. Crear materiales de sensibilización adaptados para estos colectivos.			
PERSONA RESPONSABLE:			
Pablo Sánchez			
PERSONAS DESTINATARIAS:			
Toda la plantilla y grupos de interés			
RECURSOS:			
Humanos	Material fungible Material de oficina		
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de qué manera tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:			
FECHA INICIO: 10/12/2023 FECHA FIN: 10/12/2027			
2024	2025	2026	2027
C			
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:			
1. Número de programas y actividades revisados y adaptados con perspectiva de género. 2. Número de participantes en actividades externas con enfoque de género. Desagregado por sexo/género.			

Encabezado

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:	
PERSONA RESPONSABLE: Pablo Sánchez	
MEDIDA: 3.7. Integración de la perspectiva de género en las actividades externas	
EJECUCIÓN:	
Nivel de ejecución	Realizada ☒ En proceso ☐ No realizada ☐
Grado de ejecución	
INDICADORES DE IMPACTO:	
1. Número de programas y actividades revisados y adaptados con perspectiva de género.	Ha mejorado ☐ No se ha modificado ☐ Ha empeorado ☐ No procede ☐
2. Número de participantes en actividades externas con enfoque de género. Desagregado por sexo/género.	☐ ☐ ☐ ☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:	
DIFICULTADES Y BARRERAS:	SOLUCIONES ADOPTADAS:
MODIFICACIONES INCORPORADAS:	
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:	
VISTO BUENO COMISIÓN TÉCNICA:	

Pie de página

Pie de página

Evaluación de PROCESO

- Nivel de desarrollo de las acciones previstas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones.

- Grado de cumplimiento de los resultados previstos para las medidas.

Evaluación de IMPACTO

- Grado de consecución de los objetivos (valores previstos de los indicadores).

Asimismo, los siguientes indicadores y criterios de evaluación podrán ser adoptados:

Evaluación de resultado

- ❖ Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implementadas en la asociación.
- ❖ Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- ❖ Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría organizativa.
- ❖ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- ❖ Efectos no previstos del Plan en la organización.
- ❖ Indicadores específicos planteados en cada acción.

Evaluación de proceso

- ❖ Grado de sistematización de los procedimientos.
- ❖ Grado de información y difusión entre la plantilla.
- ❖ Grado de adecuación de los recursos humanos.
- ❖ Grado de adecuación de los recursos materiales.
- ❖ Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- ❖ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- ❖ Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- ❖ Mecanismos de seguimiento periódico específicos establecidos en cada acción.

Evaluación de impacto

- ❖ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- ❖ Disminución segregación vertical.
- ❖ Disminución segregación horizontal.

- ❖ Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la plantilla en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- ❖ Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- ❖ Cambios en la cultura de la organización.
- ❖ Cambios en la imagen de la organización.
- ❖ Cambios en las relaciones externas de la organización.
- ❖ Mejora de las condiciones de trabajo.
- ❖ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

El seguimiento se llevará de acuerdo con el **cronograma** presentado más arriba y que aparece en cada una de las fichas individuales.

XII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Corresponde a la Comisión Negociadora el impulso inicial del PIO, así como el de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla (art. 6 RD 901/2020), siendo la constitución de una Comisión de Igualdad (Comisión de Seguimiento y Evaluación) una de las primeras medidas a adoptar, decidiéndose el mismo día de la aprobación de este plan. [\(Anexo 7\)](#)

Composición: la misma que la Comisión Negociadora y se regirá por su reglamento.

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la organización y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se encuentran contenidas en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, **se reunirá con carácter ordinario semestralmente**. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas siguiendo el reglamento, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte integrante.

XIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

El plan de actuación aquí acordado podrá ser objeto de modificaciones y/o ampliaciones a lo largo de la vigencia del plan de igualdad. Esto en base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que especifica que “las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos”. En todo caso, el plan deberá revisarse cuando concurren algunas de las circunstancias recogidas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020.

En caso de ser preciso modificar el Plan, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad (Seguimiento y Evaluación), que acometerá los trabajos que resulten necesarios para la actualización del diagnóstico y de las medidas.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que existan desacuerdos en el seno de la Comisión de Seguimiento, la misma se compromete a acudir al procedimiento de mediación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, aprobado mediante Resolución de 10 de diciembre de 2020, publicado en el BOE del 23 de diciembre de 2020, o cualquier otro que le sustituya en el futuro.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. De acuerdo a los requisitos y procedimientos establecidos para

la elaboración, registro y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, así como su seguimiento y revisión en el Real Decreto 901/2020.

Con este documento, la entidad se alinea plenamente con lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

XIV. ANEXOS

1. PERSONACION DE REPRESENTACION PERSONAS TRABAJADORAS

2. ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

3. REGISTRO Y AUDITORIA SALARIAL

4. ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO Y ELECCIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

5. DETALLE DE FICHAS DE MEDIDAS

6. PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

7. ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN

AUTORIZACIÓN PRESENTACION REGISTROS Y PERSONA ENCARGADA

CONSTITUCION COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION. REGLAMENTO DE
FUNCIONAMIENTO