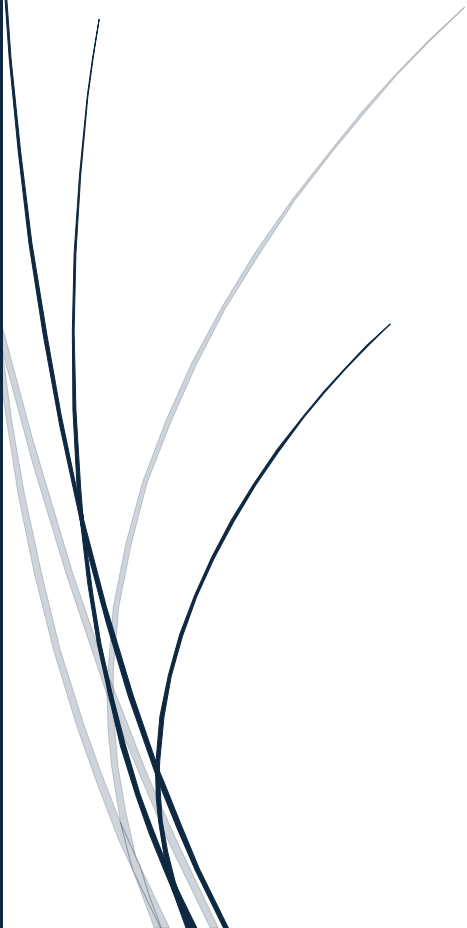


2025-2029

# PLAN DE IGUALDAD



## Tabla de contenido

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Perfil de entidad</b>	<b>4</b>
<b>3. Marco Legal</b>	<b>5</b>
<b>4. Compromiso de la entidad con la igualdad</b>	<b>6</b>
<b>5. Características del plan de igualdad</b>	<b>6</b>
<b>6. Ámbito de aplicación y vigencia del plan</b>	<b>7</b>
<b>7. Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad</b>	<b>7</b>
<b>8. Resumen de los resultados de la auditoría retributiva</b>	<b>7</b>
<b>9. Resumen del diagnóstico de situación</b>	<b>15</b>
<b>1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad</b>	<b>16</b>
<b>2. Proceso de selección y contratación</b>	<b>16</b>
<b>3. Clasificación profesional</b>	<b>17</b>
<b>4. Formación</b>	<b>17</b>
<b>5. Promoción profesional</b>	<b>17</b>
<b>6. Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial)</b>	<b>17</b>
<b>7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>	<b>17</b>
<b>8. Infrarrepresentación femenina</b>	<b>18</b>
<b>9. Retribuciones</b>	<b>18</b>
<b>10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	<b>18</b>
<b>11. Seguridad, salud laboral</b>	<b>18</b>
<b>12. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de Género</b>	<b>18</b>
<b>10. Objetivos</b>	<b>19</b>
<b>10.1. Objetivo general</b>	<b>19</b>
<b>11. Plan de medidas</b>	<b>19</b>
<b>12. Descripción de las medidas y calendario de actuación</b>	<b>19</b>
<b>12.1. Área de actuación: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad</b>	<b>19</b>
<b>12.2. Área de actuación: Procesos de selección y contratación</b>	<b>21</b>
<b>12.3. Área de actuación: Política retributiva</b>	<b>21</b>
<b>12.4. Área de actuación: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>	<b>22</b>
<b>12.5. Área de actuación: Formación</b>	<b>22</b>
<b>12.6. Área de actuación: Promoción profesional</b>	<b>23</b>
<b>12.7. Área de actuación: Seguridad y salud laboral</b>	<b>23</b>
<b>12.8. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	<b>24</b>
<b>12.9. Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género</b>	<b>24</b>
<b>12.10. Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista</b>	<b>25</b>

<b>13.</b>	<b>Recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad</b> .....	<b>25</b>
<b>14.</b>	<b>La comisión de evaluación y seguimiento</b> .....	<b>26</b>
<b>15.</b>	<b>Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad</b> .....	<b>29</b>
<b>16.</b>	<b>Estrategias de difusión del Plan de Igualdad</b> .....	<b>30</b>
<b>17.</b>	<b>Glosario</b> .....	<b>31</b>

*“El siglo XXI debe ser el de las mujeres y el de la reducción de las desigualdades” (Adela Cortina)*

## **1. Introducción**

La Asociación a favor de Personas con Discapacidad de la Policía Nacional (AMIFP) es una entidad con una larga trayectoria y un firme compromiso institucional con la igualdad de género. Muestra de ello es la implementación de un plan de igualdad desde hace varios años, a pesar de que, por ser una entidad pequeña, no está obligada por ley. Además, cuenta con una Política de Género, una Política de Recursos Humanos con enfoque de género y un Protocolo de Prevención y Actuación en Situaciones de Acoso Sexual o por Razón de Sexo, entre otros.

El Plan de Igualdad es una iniciativa estratégica diseñada para garantizar la equidad de género en el entorno laboral, promoviendo oportunidades justas para todo el personal. A través de este plan, la empresa reafirma su compromiso con la eliminación de cualquier forma de discriminación, asegurando un ambiente inclusivo, respetuoso y libre de desigualdades.

Este documento establece medidas concretas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y la conciliación laboral, personal y familiar. Además, incorpora mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar su efectividad y adaptación a las necesidades de la organización.

## 2. Perfil de entidad

La Asociación a favor de personas con discapacidad de la Policía Nacional (Amifp) es una entidad sin ánimo de lucro, de ámbito nacional y con sede en Madrid, constituida en el año 1982. Está declarada de utilidad pública por Orden Ministerial de 22 de octubre de 2003, y de utilidad pública municipal por el Ayuntamiento de Madrid, en mayo de 2005. AMIFP se rige por sus Estatutos, el artículo 22 de la Constitución Española, la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación y el resto de normativa aplicable a las entidades sin ánimo de lucro y de utilidad pública, y tenemos como principios esenciales el funcionamiento democrático y la transparencia en la gestión.

Desde el año 2017 hemos implantado el sistema de calidad UNE-EN ISO 9001:2015 y nuestras cuentas se someten a auditoría anualmente. Además, disponemos de un Código Ético.

Pertenece a Plena Inclusión Madrid, a la Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) y a La Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA-COCEMFE, Madrid).

Asimismo, hemos suscrito diferentes convenios de colaboración, entre los que cabe destacar los firmados con la Dirección General de la Policía, la Fundación ONCE, Confederación Autismo y ASPACE.

Contamos, además, con delegaciones en Extremadura (Badajoz) y Murcia (Santiago de la Ribera). Estamos en proceso de apertura de oficinas en otras provincias.

### **Misión, visión y valores:**

AMIFP aspira a ser una organización reconocida y valorada por las personas con discapacidad, sus familias y la sociedad en general. Su compromiso inquebrantable en la defensa de los derechos de estas personas, junto con su papel como agente de cambio, impulsa la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y sostenible.

AMIFP tiene la misión de contribuir, con un firme compromiso ético y proporcionando los apoyos y oportunidades adecuados, a que cada persona con discapacidad y su familia puedan desarrollar su proyecto de vida con calidad. Como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho, deben poder integrarse en una sociedad que sea inclusiva, justa y solidaria.



### 3. Marco Legal

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. En el ámbito europeo, el Tratado de Ámsterdam de 1997, consideraba la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, como un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución Española en su artículo 14, reconoce “que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social” Y el artículo 9.2 establece “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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). En su Título IV, Capítulo III Artículo 45 Apartado 1, contempla:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con

los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

El [Real Decreto-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, incorporó cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, en su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. Mientras que en su Artículo 49 recoge que “... el gobierno establecerá medidas de fomento para la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.”

AMIFP, es una entidad pequeña, que generalmente cuenta con menos de 20 personas en plantilla. No obstante, desde la Junta Directiva y la Dirección se apuesta firmemente por la elaboración de un Plan de Igualdad, ya que el principio de igualdad de oportunidades es parte de la filosofía de la entidad desde su creación.

#### **4. Compromiso de la entidad con la igualdad**

La igualdad de género es un principio transversal, arraigado en el ADN de AMIFP. Sin embargo, la entidad reconoce la necesidad de abordar esta igualdad de manera más específica. Por ello, AMIFP se compromete a garantizar la igualdad de género en todas sus políticas y estrategias, especialmente en aquellas relacionadas con su personal y las personas beneficiarias de sus acciones. Para lograrlo, es esencial adoptar un enfoque inclusivo que asegure que todas las personas, independientemente de su género y condición de discapacidad, reciban el apoyo y la atención adecuados.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea debe ser firme, para conseguir que este Plan de Igualdad sea una herramienta eficaz para mejorar el clima laboral, optimizar las capacidades y potencialidades de todo el personal, redundando así, en una mejor calidad de vida y en un aumento de la productividad.

#### **5. Características del plan de igualdad**

##### **1. Aplicación universal**

- Está diseñado para toda la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.

##### **2. Transversalidad de género**

- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores.
- Implementa estrategias para hacer efectiva la igualdad en todas las áreas de gestión y niveles de la empresa.

##### **3. Participación y diálogo**

- Se basa en la cooperación entre la dirección de la entidad, la parte social y la totalidad de la plantilla.

#### 4. **Carácter preventivo**

- Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo, asegurando condiciones igualitarias desde la base.

#### 5. **Dinamismo y adaptabilidad**

- Mantiene coherencia interna y se ajusta a los cambios según las necesidades que surjan a partir de su seguimiento y evaluación.

#### 6. **Compromiso empresarial**

- Requiere un compromiso de la empresa que garantice los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### 6. **Ámbito de aplicación y vigencia del plan**

- El plan de igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de la entidad.
- Su ámbito territorial es nacional, rigiendo tanto en la sede de Madrid, como en las delegaciones de la entidad, ubicadas en Extremadura (Badajoz), Murcia (Santiago de la Ribera) y Almería, y cualesquiera otras que pudieran abrirse en tanto en cuanto esté en vigor.
- La vigencia del plan será desde el 12 de agosto de 2025 hasta el 11 de agosto de 2029. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

### 7. **Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad**

Este Plan es el resultado de la negociación entre la entidad (sin representación legal de personas trabajadoras) y de la parte social (Federación de Servicios públicos del sindicato UGT) constituida en Comisión negociadora. Han participado:

1. Representante de la entidad: Andrés Torquemada Luengo, director-gerente de Amifp.
2. Representante de UGT: Nieves Martínez Ten.

### 8. **Resumen de los resultados de la auditoria retributiva**

## CONCLUSIONES RETRIBUCIONES

**AMIFP** ha realizado el registro salarial y la auditoria retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2023.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia.

El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media

aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, 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. Asimismo, esta información queda desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

- **Resultados registro salarial.**

Una vez realizado el registro salarial y la auditoria retributiva, podemos reafirmar que **AMIFP** cumple con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, puesto que no se observan aspectos discriminatorios ni en la estructura salarial.

En efecto, las diferencias salariales detectadas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, y así se ha justificado en cada caso en los "INFORMES DE DIAGNÓSTICO", tal y como exige el art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores.

**Salario base:**

En relación con el salario base, en términos generales, se observa la existencia de ninguna brecha salarial de género, favorable hacia los hombres, en un 28%. Esta brecha se debe al hecho de que solamente hay 3 hombres en toda la plantilla, uno de los cuales constituye el puesto de trabajo de "**Dirección- Gerencia**", el cual cuenta con un SB superior al resto de puestos de trabajo, de ahí que la media del salario base en hombres sea tan alta en comparación con el de las mujeres.

En cuanto al análisis del salario base en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, solamente se observa la existencia de brecha salarial en el "**GRUPO 03**". Esta brecha es favorable hacia las mujeres en un -28%, y se justifica en el hecho de que se trata de un grupo conformado por puestos de trabajo con salarios bastante diferentes: "**Jefatura administración**" (que conforma el puesto dentro de este grupo con un mayor SB y el cual está constituido únicamente por una mujer), "**Oficial administración**" y "**Monitor/a**".

**Complementos salariales:**

En los complementos salariales, con carácter general, sí que se observa la existencia de una brecha salarial de género favorable hacia los hombres en un 58%. Para poder comprender esta brecha, es necesario analizar los diferentes complementos salariales que dan lugar a la existencia de la misma:

- **Complemento personal por antigüedad.** Se observa una brecha del 66% a favor de este mismo colectivo.
- **N 1:** complemento de desarrollo y capacitación profesional. Se da la existencia de una brecha salarial, favorable hacia los hombres en un 44%.
- **N 2:** complemento de desarrollo y capacitación profesional. La brecha, en este caso, es del 67% a favor de los hombres.
- **Complemento consolidado.** Brecha del 67% a favor de este mismo colectivo.

- **Atrasos convenio. Nuevas tablas salariales 2022.** Se da la existencia de una brecha del 46% favorable hacia el colectivo masculino.
- **Complemento por seguimiento y control LOPD.** Este complemento, durante el periodo concreto de referencia, ha sido únicamente percibido por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.
- **Complemento por mantenimiento de equipos informáticos.** Este complemento, durante el periodo concreto de referencia, ha sido únicamente percibido por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.
- **Complemento personal consolidado.** Brecha del 99% a favor de los hombres.
- **Plus disponibilidad por acuerdo empresa- trabajador/a.** Este complemento, durante el periodo concreto de referencia, ha sido únicamente percibido por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.
- **Plus por desarrollo programa Fomento ciudadanía activa.** Este complemento, durante el periodo concreto de referencia, ha sido únicamente percibido por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.
- **Plus por desarrollo programa Igualdad, Salud y Mujeres.** Este complemento, durante el periodo concreto de referencia, ha sido únicamente percibido por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.

Finalmente, si se lleva a cabo un análisis más concreto en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, solamente se observa la existencia de brecha salarial en el “GRUPO 03”, la cual es favorable hacia las mujeres en un -55%. Esta brecha se justifica en los siguientes complementos concretos:

- **Complemento personal por antigüedad.** Se observa la existencia de una brecha salarial del -284% a favor de las mujeres.
- **Plus a cuenta convenio.** Brecha del -905% a favor de este mismo colectivo.
- **Pagas extras prorrateadas.** Brecha del -1460% favorable hacia las mujeres.
- **Trabajos extraordinarios Club ocio.** Se observa una brecha del -1159% a favor del colectivo femenino.
- **Salidas extraordinarias Club ocio.** Brecha del -473% a favor de este mismo colectivo.

Con esto, cabe destacar el hecho de que los complementos salariales son retribuciones que perciben las personas trabajadoras en función de la actividad realizada en el desarrollo de su puesto de trabajo, es decir, los complementos no se perciben en relación con características propias y personales de la persona trabajadora tales como, por ejemplo, su sexo.

### **Percepciones extrasalariales:**

En términos generales, se observa la existencia de una brecha salarial de género favorable hacia los hombres en un 79%. Esta brecha se debe a que todas las percepciones extrasalariales percibidas durante el periodo concreto de referencia cuentan con brechas favorables hacia este mismo colectivo, así:

- **½ Dietas nacionales.** Brecha del 57%-
- **Gratificación organización 40 aniversario AMIFP.** Brecha del 29%.
- **Kilometraje.** Brecha del 74%.
- **Regularización por actualización pago kilometraje.** Brecha del 91%.
- **Dietas nacionales.** Brecha del 97%.

De igual forma, si se lleva a cabo un análisis más concreto en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, puede observarse una única brecha en el “**GRUPO 03**”, brecha favorable hacia los hombres en un 34%. Esta se debe a las siguientes percepciones extrasalariales:

- **Gratificación organización 40 aniversario AMIFP.** Brecha del 60% a favor del colectivo masculino.
- **Kilometraje:** Brecha del 75% a favor del mismo colectivo.

Por último, es necesario hacer referencia al hecho de que las percepciones extrasalariales no están ligadas de forma directa al trabajo desempeñado, sino que tienen carácter indemnizatorio y compensatorio, como, por ejemplo, dietas, kilometraje, etc. que dependen de cada caso concreto.

### - **Resultados Auditoría Retributiva:**

AMIFP ha valorado los puestos de trabajo basado en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades organizativas de la organización y un desempeño estándar en los mismos.

Con el fin de determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo, y poder compararlos para crear una estructura organizativa salarial justa, equitativa y coherente, se han valorado una serie de factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación o valor numérico a cada factor.

En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos. Concretamente, en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se han tenido en cuenta **los siguientes factores y subfactores determinados por el Ministerio del Igualdad.**

## **A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS.**

### **A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.**

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.

#### A.2) ESFUERZO FÍSICO.

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

#### A.3) ESFUERZO MENTAL.

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

#### A.4) ESFUERZO EMOCIONAL.

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

#### A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN.

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

#### A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES.

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como

las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

#### A.7) AUTONOMÍA.

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

#### **B) CONDICIONES EDUCATIVAS.**

##### B.1) ENSEÑANZA REGLADA.

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

#### **C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN.**

##### C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN.

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor

C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

##### C.2) APTITUDES.

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

### C.3) HABILIDADES SOCIALES.

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia

C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

## **D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO.**

### D.1) ENTORNO.

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

### D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

El artículo 28.3 del ET establece que cuando el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más ( $\geq 25\%$ ) se deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se analizan las brechas salariales ( $\geq 25\%$ ) detectadas en cada puesto de trabajo. El análisis se realiza sobre los "importes equiparados promedios (consultar tabla "2.1. b. Equip.Prom"), que hace referencia a las cantidades ajustadas al 100% de jornada (Normalizado), y al 100% del periodo de referencia (Anualizado).

Téngase en cuenta que aquellas ESCALAS en las que no hay presencia de ambos sexos, no puede ser objeto de análisis, ya que no puede existir diferencia salarial alguna.

#### **Salario base:**

En términos generales, se observa la existencia de brecha salarial de género favorable hacia los hombres en un 28%, la cual ya ha sido anteriormente explicada.

En cuanto al análisis del salario base en función de las Valoración de Puestos de Trabajo, se da la existencia de brecha salarial en la "ESCALA 04", la cual es favorable hacia las mujeres en un -37%. Esta brecha se debe al hecho de que dicha escala está conformada por puestos de trabajo con salarios base diferentes.

#### **Complementos salariales:**

Con carácter general, se observa la existencia de una brecha salarial de género favorable hacia los hombres en un 58%.

En cuanto a las diferentes escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, se observa una brecha salarial en la "ESCALA 04", la cual es favorable hacia los hombres en un 57%. Dicha brecha se justifica en una serie de complementos salariales concretos:

- **Complemento personal por antigüedad.** Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres.
- **N 2:** complemento de desarrollo y capacitación profesional. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres.
- **Complemento consolidado.** Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres.
- **Atrasos convenio. Nuevas tablas salariales 2022.** Se observa la existencia de una brecha salarial, favorable hacia el colectivo masculino, en un 41%.
- **Complemento por seguimiento y control LOPD.** Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres.
- **Complemento por mantenimiento de equipos informáticos.** Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres.
- **Indemnización ILT empresa.** Se da la existencia de una brecha salarial, favorable hacia este mismo colectivo, en un 93%.
- **Garantía enfermedad por IT.** Se da una brecha del 63% a favor de los hombres.

- **Plus por desarrollo programa Fomento ciudadanía activa.** Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres.
- **Plus por desarrollo programa Igualdad, Salud y Mujeres.** Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres.

#### **Percepciones extrasalariales:**

En términos generales, se observa una brecha del 43% a favor de los hombres.

En cuanto a las diferentes escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, se observa la existencia de una brecha salarial en la “**ESCALA 04**”, la cual es favorable hacia los hombres en un 42%. Esta se justifica en las siguientes percepciones extrasalariales concretas:

- **½ Dietas nacionales.** Se da una brecha, favorable hacia el colectivo masculino, en un 25%.
- **Gratificación organización 40 aniversario AMIFP.** Se observa la existencia de una brecha salarial del 60% a favor de los hombres.
- **Kilometraje.** Brecha del 62% favorable hacia este mismo colectivo.
- **Regularización por actualización pago kilometraje.** La brecha es del 88% a favor de los hombres.

En conclusión, de los resultados extraídos de la auditoría retributiva, podemos reafirmar que **AMIFP** cumple con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, ya que, determina de forma objetiva las tareas, esfuerzos o requerimientos de cada puesto de trabajo, y establece condiciones retributivas equitativas independientemente del género de la persona que lo ocupe.

En términos generales, se puede observar una correspondencia entre los puestos de trabajo con mayor nivel de retribución total anual y mayor nivel de exigencia o puntuación en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y viceversa.

#### **Plazo y vigencia de la auditoría retributiva**

La normativa establece que la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que la del plan de igualdad de la empresa, salvo que se determine una duración inferior (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

De esta forma, se establece la misma vigencia que la establecida para el Plan de igualdad.

### **9. Resumen del diagnóstico de situación**

Para evaluar la situación de la entidad, en términos de aplicación del enfoque de género, se llevó a cabo un **Diagnóstico Situacional sobre Igualdad, referido al ejercicio**

**2023**, empleándose una serie de indicadores que permitieron medir los cambios en las relaciones de género y la condición de mujeres y hombres dentro de la organización.

El informe incluía, asimismo, gráficos y tablas que ofrecían una visión intuitiva y detallada de los aspectos relevantes, con datos desagregados por sexo e indicadores de género, fundamentales para diseñar el nuevo **Plan de Igualdad** de AMIFP.

El período para su realización abarca desde marzo de 2024 a marzo de 2025, fecha en la que se da el visto bueno definitivo al documento negociado entre la parte empresarial y la social.

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

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.6 y el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, se presenta un resumen del informe de diagnóstico de situación de la empresa, el cual fue realizado con el objetivo de identificar posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Este diagnóstico abordó, en otras, las siguientes áreas: procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo (incluida la auditoría retributiva), conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. A continuación se presenta un resumen de los principales hallazgos:

### **1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

Aunque AMIFP contó con un plan de igualdad vigente hasta 2021, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, la entidad ha iniciado el proceso de redacción de un nuevo plan, con carácter voluntario, dado el número de personas trabajadoras que conforman la entidad, incorporando un diagnóstico renovado, medidas específicas para corregir desigualdades detectadas y mecanismos de seguimiento, con el objetivo de garantizar un entorno laboral más equitativo y conforme con la normativa vigente.

A pesar de su compromiso con la igualdad la entidad carece de una declaración explícita de compromiso con la igualdad de oportunidades, lo que limita su visibilidad institucional. Además, no se reportan avances del Plan de Igualdad en la memoria anual, ni se revisan los proyectos desde una perspectiva de género. Tampoco se integra la igualdad como criterio en la evaluación de calidad, lo que dificulta detectar y corregir desigualdades estructurales.

### **2. Proceso de selección y contratación**

Las políticas de inducción incorporan criterios de igualdad de género, con el propósito de garantizar un entorno inclusivo desde el primer contacto con la organización.

### **3. Clasificación profesional**

La estructura profesional en AMIFP se organiza en torno a categorías que responden a funciones técnicas, educativas, administrativas y de atención directa. En este contexto, no se visualizan sesgos de género en la asignación de categorías profesionales, especialmente en relación con la promoción interna, la valoración de puestos y la distribución de funciones.

### **4. Formación**

Se ha detectado la falta de un sistema que recopile y analice las necesidades formativas de la plantilla diferenciando por sexo, lo que impide identificar posibles brechas y áreas de mejora en el acceso a la formación. Además, no se cuenta con un plan de formación específico que incorpore de manera transversal el enfoque de igualdad, lo que limita el desarrollo de competencias clave para avanzar hacia una cultura organizacional más equitativa.

### **5. Promoción profesional**

Aunque se conocen de forma general los criterios utilizados para la promoción interna, se ha identificado la ausencia de un documento formal que los defina de manera clara y objetiva. Esta falta de sistematización dificulta la transparencia del proceso y puede generar desigualdades en las oportunidades de desarrollo profesional, especialmente en lo que respecta a la equidad de género.

### **6. Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial)**

Aunque no se han detectado desigualdades salariales por razón de sexo en puestos de igual categoría y las brechas existentes se justifican de acuerdo con la normativa en vigor, AMIFP debe asegurar condiciones laborales equitativas entre mujeres y hombres, con horarios conciliadores, estabilidad contractual, carga de trabajo justa y transparencia salarial y actuar con carácter preventivo para evitar desigualdades retributivas y brechas salariales no justificadas.

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

En AMIFP se han implementado medidas concretas para mejorar la conciliación de la vida personal y laboral, como la introducción de un día de teletrabajo semanal, la creación de un banco de horas flexible y el desarrollo de programas estructurados de bienestar laboral, con el objetivo de fomentar un entorno más saludable, equilibrado y respetuoso con los derechos de las personas trabajadoras.

Sin embargo, se ha detectado que una parte del personal desconoce algunos de los derechos de conciliación que les corresponden por ley. Esto evidencia la necesidad de

reforzar la comunicación interna y realizar acciones de sensibilización y formación que garanticen el acceso equitativo a estos beneficios.

## **8. Infrarrepresentación femenina**

En AMIFP no se observa infrarrepresentación femenina; por el contrario, la entidad presenta una composición altamente feminizada. Esta sobrerrepresentación femenina refleja una tendencia sectorial en ámbitos vinculados al trabajo social y la atención a la diversidad funcional, donde históricamente las mujeres han asumido un rol predominante. No obstante, es importante garantizar que esta feminización no derive en desigualdades estructurales, como la concentración de mujeres en puestos operativos frente a una menor presencia en cargos directivos.

## **9. Retribuciones**

No se ha establecido un sistema periódico de información a la comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, lo que dificulta la detección de desigualdades salariales. La entidad no cuenta con un estudio específico que analice posibles brechas salariales con enfoque de género, lo que impide identificar y corregir desequilibrios retributivos estructurales.

## **10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Se ha identificado la necesidad de reforzar la prevención del acoso en AMIFP mediante tres acciones clave: establecer un procedimiento obligatorio de lectura y firma del protocolo correspondiente, implementar campañas de sensibilización para toda la plantilla, e incluir esta información en el manual de bienvenida para asegurar su conocimiento desde el inicio de la relación laboral.

Además de las materias estipuladas en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, la entidad ha considerado pertinente incluir en el diagnóstico otras áreas transversales que impactan directamente en la igualdad efectiva, como la salud laboral con perspectiva de género, la comunicación inclusiva, y la prevención de la violencia de género con el fin de obtener una visión más completa y ajustada a la realidad organizacional. A continuación, se presenta un resumen de los principales hallazgos en estas áreas:

## **11. Seguridad, salud laboral**

Se ha detectado que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en AMIFP no incorpora una perspectiva de género, lo que limita la identificación de riesgos diferenciados entre hombres y mujeres, especialmente en casos de embarazo y maternidad. Además, no existen medidas específicas para garantizar la equidad en la protección de la salud laboral ni revisiones médicas diferenciadas, lo que puede generar vulnerabilidades y limitar la eficacia de las acciones preventivas.

## **12. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de Género**

AMIFP aún no cuenta con protocolos formales para apoyar a trabajadoras víctimas de violencia de género, lo que representa una oportunidad para implementar medidas preventivas, de sensibilización y atención especializada que garanticen un entorno laboral seguro y empático.

### **13. Comunicación inclusiva y no sexista**

El análisis revela avances en la incorporación del enfoque de género en la comunicación institucional, destacando la revista *Di-capaz* y la equidad en las portadas de los calendarios. Sin embargo, persisten áreas de mejora, especialmente en el uso del lenguaje inclusivo y la representación visual en canales como la web y boletines. Se recomienda fortalecer el lenguaje no sexista y promover imágenes más diversas para consolidar una comunicación igualitaria.

## **10. Objetivos**

### **10.1. Objetivo general**

Promover la igualdad de género dentro AMIFP, garantizando un entorno inclusivo, equitativo y libre de discriminación, mediante la implementación de políticas, acciones y herramientas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## **11. Plan de medidas**

El listado de medidas acordadas se organiza en áreas clave y objetivos estratégicos, estableciendo indicadores de control precisos para evaluar su efectividad. Además, se asignan responsabilidades específicas a las personas encargadas de cada medida, asegurando una implementación eficiente y alineada con los principios de igualdad de género.

Para garantizar un cumplimiento efectivo, cada acción cuenta con un plan de actuación con fechas de implementación, seguimiento y evaluación de cada medida, lo que permite realizar un seguimiento estructurado y evaluar avances de manera periódica. Este enfoque no solo facilita la supervisión, sino que también posibilita la identificación de oportunidades de mejora y la adaptación de estrategias según las necesidades detectadas durante el proceso de evaluación.

Asimismo, se promueve una mejora continua mediante la revisión y ajuste de las acciones implementadas, asegurando que las medidas sean sostenibles a largo plazo y contribuyan a consolidar una cultura organizacional basada en la equidad e inclusión.

## **12. Descripción de las medidas y calendario de actuación**

### **12.1. Área de actuación: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

MEDIDAS Y CALENDARIO DE ACTUACIÓN							
Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad</b>							
<b>Objetivo:</b> Reforzar el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas las áreas, procesos y niveles de la organización, como principio rector de la cultura organizacional y eje estratégico para la equidad, la inclusión y la mejora continua.							
M1	Elaborar e implementar una política institucional de igualdad de género que establezca principios rectores, normas de actuación y medidas concretas para garantizar la equidad en todos los ámbitos de la organización.	Dirección y Junta Directiva	Alta	Oct 2025	Abr 2026	Oct 2026	<p>1. Medición de la representación femenina en cargos directivos y de toma de decisiones: Análisis del porcentaje de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la entidad.</p> <p>2. Frecuencia de comunicación sobre igualdad de género: Evaluación del número de boletines, revistas, informes o comunicados institucionales que abordan temas de equidad e inclusión.</p> <p>3. Percepción de la plantilla sobre la integración de la igualdad: Resultados de encuestas internas que miden cómo valora el personal el compromiso de la entidad con la igualdad de género.</p>
M2	Integrar de forma explícita y transversal el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en toda su documentación institucional, tanto interna como externa.	Dirección y Comunicación	Media	Ene 2027	Jul 2027	Ene 2028	<p>Evaluación de la cantidad de documentos internos y externos que emplean lenguaje no sexista ni discriminatorio.</p> <p>2. Presencia de políticas de igualdad en documentos estratégicos: Análisis de la inclusión de principios de equidad en manuales, reglamentos, planes institucionales y otros documentos clave.</p> <p>3. Modificación de documentos institucionales clave: Registro de actualizaciones realizadas en estatutos, manual de inducción, memoria de rendición de cuentas y otros documentos relevantes para incorporar el enfoque de igualdad.</p>
M3	Incorporar anualmente un apartado específico en la memoria de fin de año de la entidad para reflejar los avances del Plan de Igualdad.	Dirección y Administración	Media	Feb 2027	Ago 2027	Feb 2028	<p>1. La memoria anual incluye cada año una sección específica titulada "Igualdad de Género" o equivalente, visible en el índice y estructura del documento.</p> <p>2. En el capítulo de la memoria se presenta información cuantitativa y cualitativa actualizada sobre la implementación del Plan de Igualdad, correspondiente al ejercicio evaluado (por ejemplo, número de acciones ejecutadas, beneficiarios, avances por eje).</p> <p>3. En la memoria se incluyen gráficos o tablas que muestran la evolución de indicadores clave de igualdad (como brecha salarial, representación en cargos directivos, formación con enfoque de género) respecto a años anteriores.</p>
M4	Integrar el enfoque de igualdad de género en todos los proyectos y servicios de la entidad.	Toda la plantilla	Media	Mar 2027	Sep 2027	Mar 2028	<p>1. Porcentaje de proyectos con enfoque de género: Evaluación del número de proyectos que incorporan criterios de equidad en su diseño, ejecución y evaluación.</p> <p>2. Nivel de participación de mujeres y hombres en los servicios: Análisis de la distribución de personas beneficiarias por género, para identificar posibles desigualdades en el acceso y uso de los servicios.</p> <p>3. Cantidad de medidas correctivas implementadas: Registro de ajustes realizados en proyectos y servicios como resultado de evaluaciones internas, orientadas a mejorar la equidad de género.</p>
M5	Integrar el enfoque de género en normas y protocolos de la entidad.	Toda la plantilla	Media	Abr 2027	Oct 2027	Abr 2028	<p>1. Número de normas y protocolos revisados con enfoque de género: Evaluación de cuántos documentos institucionales han sido adaptados para incorporar criterios de equidad, inclusión y no discriminación.</p> <p>2. Nivel de cumplimiento de estándares de igualdad en auditorías de calidad: Análisis del grado en que los procesos de evaluación institucional reflejan principios de igualdad de género.</p> <p>3. Análisis de la integración de la perspectiva de género en los procesos de evaluación: Revisión sistemática de los instrumentos y metodologías utilizadas para verificar si contemplan el enfoque de género.</p> <p>4. Cantidad de capacitaciones sobre igualdad en la evaluación de calidad: Registro de sesiones formativas dirigidas al personal y a integrantes de la Junta Directiva para fortalecer la aplicación del enfoque de género en los procesos de calidad.</p>

## 12.2. Área de actuación: Procesos de selección y contratación

Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Procesos de selección y contratación</b>							
<b>Objetivo:</b> Consolidar la política de selección y contratación de la entidad, garantizando la aplicación sistemática de procedimientos y criterios objetivos que aseguren la transparencia, la equidad, la eficiencia y la igualdad de oportunidades en todos los procesos, contribuyendo a una gestión del talento basada en méritos y libre de sesgos.							
M6	Elaborar un protocolo institucional que establezca criterios objetivos, inclusivos y accesibles para la selección de personal, garantizando la equidad de género y la participación de personas con discapacidad u otros colectivos vulnerables.	Dirección	Alta	Ene 2026	Jul 2026	Ene 2027	<p>1. Medición de la representación femenina en cargos directivos y de toma de decisiones: Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la entidad.</p> <p>2. Frecuencia de comunicación sobre igualdad de género: Número de boletines, revistas, informes o comunicados institucionales que abordan temas de equidad e inclusión publicados anualmente.</p> <p>3. Verificación de inclusión anual de apartado específico sobre igualdad de género en el informe institucional: Comprobación de que la memoria anual incorpora cada año un capítulo dedicado a la igualdad de género, con datos actualizados sobre la implementación del Plan de Igualdad.</p>
M7	Introducir la accesibilidad y el enfoque de género en los procesos de selección y contratación.	Dirección	Alta	Oct 2025	Abr 2026	Oct 2026	<p>1. Número y porcentaje de personas entrevistadas, desagregado por sexo, discapacidad, víctima de violencia de género y otras condiciones: Registro detallado de las personas que acceden a entrevistas laborales, clasificadas por variables de inclusión social.</p> <p>2. Número y porcentaje de personas que participan en los procesos de selección, desagregado por sexo, discapacidad, víctima de violencia de género y otras condiciones: Análisis de la composición de candidaturas en cada convocatoria, con enfoque de equidad e inclusión.</p> <p>3. Número y porcentaje de personas contratadas, desagregado por sexo, discapacidad, víctima de violencia de género y otras condiciones: Evaluación de la equidad en la contratación final, identificando avances o barreras en la inclusión laboral.</p>

## 12.3. Área de actuación: Política retributiva

Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Política retributiva</b>							
<b>Objetivo:</b> Fortalecer la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, mediante la revisión periódica de los sistemas de valoración de puestos y desempeño ya implementados, asegurando que se mantengan libres de sesgos de género, y promoviendo criterios objetivos, transparentes y equitativos que consoliden una cultura organizacional basada en la remuneración justa.							
M8	Aplicar una auditoría anual que evalúe si los criterios de valoración y remuneración están libres de sesgos de género, conforme al Real Decreto 902/2020	Dirección	Alta	Feb 2026	Ago 2026	Feb 2027	<p>1. Diferencia porcentual entre la remuneración media de mujeres y hombres en puestos de igual valor, según el sistema de valoración vigente.</p> <p>2. Número de revisiones realizadas al sistema de valoración de puestos y desempeño para detectar y corregir sesgos de género.</p>
M9	Mantener actualizado y accesible el registro retributivo, incluyendo salarios base, complementos y percepciones extrasalariales, diferenciados por género	Dirección y Administración	Alta	Dic 2025	Jun 2026	Dic 2026	Fecha de la última actualización del registro retributivo.
M10	Organizar sesiones informativas y materiales explicativos para que el personal comprenda cómo se determina su salario y cómo se garantiza la equidad	Dirección y comunicación	Media	Ene 2027	Jul 2027	Ene 2028	Porcentaje de empleados/as que declaran conocer los criterios objetivos que determinan su salario y progresión retributiva (medido mediante encuesta interna).

## 12.4. Área de actuación: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>							
<b>Objetivo:</b> Consolidar y promover el uso efectivo de las herramientas de conciliación laboral, familiar y personal desarrolladas por la entidad, garantizando su difusión, accesibilidad y comprensión por parte de toda la plantilla.							
M11	Realizar un taller sobre derechos de conciliación.	Dirección y profesional externo	Media	Sep 2026	Mar 2027	Sep 2028	1. Porcentaje de personas trabajadoras que declaran conocer las medidas de conciliación disponibles (medido por encuesta interna). 2. Número de personas que han solicitado o utilizado medidas de conciliación adicionales a las previstas por ley (teletabajo, flexibilidad horaria, permisos especiales). 3. Nivel de satisfacción del personal respecto a las herramientas de conciliación ofrecidas por la entidad (medido por encuesta).
M12	Entregar un documento con un listado de los derechos que se establecen en España para garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	Dirección	Media	Sep 2026	Mar 2027	Sep 2028	1. Porcentaje de personas empleadas que han recibido el documento informativo. Mide el alcance de la distribución del documento entre la plantilla, asegurando que toda persona trabajadora tenga acceso a sus derechos. 2. Número de descargas del documento desde la web institucional. Evalúa el interés y la accesibilidad del documento digital, especialmente si se ha publicado en la intranet o página oficial. 3. Nivel de conocimiento de la plantilla sobre sus derechos de conciliación. Se obtiene mediante encuestas internas que valoran si el personal comprende y reconoce las medidas disponibles tras recibir el documento.
M13	Mantener la opción de un día a la semana de teletrabajo.	Junta Directiva y Dirección	Alta	Ago 2025	Feb 2026	Ago 2026	1. Índice de satisfacción con el teletrabajo, medido a través de encuestas internas. 2. Percepción de mejora en la conciliación personal y familiar.
M14	Formalización de uso de banco de horas en la herramienta de control horario, por toda la plantilla.	Toda la plantilla	Media	Dic 2025	Jun 2026	Dic 2026	1. Número de personas que utilizan el banco de horas, desagregado por sexo. Total anual de personas usuarias del sistema, diferenciadas por sexo. 2. Índice de percepción sobre la flexibilidad y utilidad del banco de horas. Resultados de encuestas periódicas aplicadas a la plantilla.
M15	Realizar 2 talleres sobre gestión del estrés en el ámbito laboral.	Dirección y profesional externo	Media	Sep 2027/Sep 2028	Mar 2028/Mar 2029	Sep 2028/Sep 2029	1. Número total de talleres realizados. 2. Número de personas participantes, desagregado por sexo. 3. Índice de satisfacción de las personas asistentes.
M16	Realizar 2 talleres de mindfulness.	Dirección y profesional externo	Media	Oct 2027/Abr 2028	Abr 2028/Oct 2028	Oct 2028/Abr 2029	1. Número de personas empleadas que participan en sesiones de mindfulness y actividades físicas. Registro anual de participación en actividades de bienestar, desagregado por sexo. 2. Porcentaje de participación en actividades de gestión del estrés. Proporción de la plantilla que asiste a talleres o sesiones relacionadas con el manejo del estrés, respecto al total de personas empleadas. 3. Índice de satisfacción con las actividades de bienestar.

## 12.5. Área de actuación: Formación

Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Formación</b>							
<b>Objetivo:</b> Diseñar e implementar un plan de formación integral que contemple capacitaciones periódicas sobre igualdad de género y sensibilización para todos los niveles de la organización							
M17	Realización de un diagnóstico sobre las necesidades formativas relacionadas con el enfoque de género.	Dirección y Formación	Media	Mar 2026	Sep 2026	Mar 2027	1. Porcentaje de personas empleadas que han recibido formación, desagregado por género. Registro anual de participación en acciones formativas, diferenciando por sexo. 2. Número y porcentaje de cursos específicos sobre igualdad de género, diversidad e inclusión ofrecidos. Catálogo de formación anual con enfoque de igualdad. 3. Brecha de acceso a formación entre mujeres y hombres. Diferencia porcentual entre hombres y mujeres que acceden a formación técnica, de liderazgo o especializada.
M18	Elaborar e implementación de un plan de formación con enfoque de igualdad.	Dirección y Formación	Media	Dic 2027	Jun 2028	Dic 2028	1. Número de cursos específicos sobre igualdad de género, diversidad e inclusión ofrecidos. Total anual de acciones formativas con enfoque de igualdad. 2. Porcentaje de cursos con enfoque de igualdad respecto al total de formación ofrecida. Proporción de cursos sobre igualdad en relación con el total de la oferta formativa anual. 3. Nivel de participación en cursos de igualdad, desagregado por género. Registro de personas asistentes a cada curso, diferenciando por sexo.

## 12.6. Área de actuación: Promoción profesional

Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Promoción profesional</b>							
<b>Objetivo:</b> Consolidar y fortalecer las acciones que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a puestos de responsabilidad, mediante el seguimiento de resultados, la identificación de barreras persistentes y la implementación de medidas específicas que impulsen el desarrollo profesional femenino en todos los niveles de la organización.							
M19	Elaborar un documento que establezca de manera clara y objetiva los criterios de promoción, garantizando transparencia y equidad en los procesos de desarrollo profesional.	Junta Directiva y Dirección	Alta	Ene 2026	Jun 2026	Ene 2027	1. Porcentaje de promociones otorgadas con base en criterios objetivos. Registro anual de promociones internas, evaluando si se han aplicado criterios definidos en el documento de promoción. 2. Nivel de satisfacción de la plantilla con el proceso de promoción. Resultados de encuestas internas sobre percepción de transparencia, equidad y claridad del proceso de promoción. 3. Brecha de género en promociones. Comparación porcentual entre hombres y mujeres que acceden a promociones, desagregado por nivel jerárquico.

## 12.7. Área de actuación: Seguridad y salud laboral

Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Seguridad y salud laboral</b>							
<b>Objetivo:</b> Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incorporando de forma transversal la perspectiva de género, identificando y abordando las diferencias en la exposición a riesgos entre mujeres y hombres, con especial atención a situaciones específicas como el embarazo, la maternidad y otras condiciones que puedan requerir medidas diferenciadas para garantizar la salud y seguridad de todo el personal.							
M20	Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con enfoque de género.	Dirección y Servicio Prevención RL	Media	Ene 2028	Jul 2028	Ene 2029	1. Número y porcentaje de personas que acceden a revisiones médicas, diferenciando por sexo. 2. Registro de revisiones médicas adaptadas por sexo. Número de protocolos clínicos diferenciados por sexo incorporados en el servicio médico. 3. Resultados de encuestas internas sobre calidad, accesibilidad y adecuación de los servicios médicos.

## 12.8. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>							
<b>Objetivo:</b> Fortalecer la difusión del protocolo de actuación contra el acoso laboral, asegurando un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.							
M21	Realizar 2 cursos sobre estrategias de prevención del acoso y por razón de sexo.	Dirección y profesional externo	Alta	Nov 2025/ Nov 2026	May 2026/May 2027	Nov 2026/Nov 2027	1.Número de cursos realizados sobre estrategias de prevención del acoso y por razón de sexo. 2.Porcentaje de personas empleadas que participaron en los cursos de prevención del acoso. 3.Proporción de asistentes respecto al total de plantilla, desagregado por género. 4.Resultados de encuestas internas aplicadas tras cada curso.
M22	Incluir en el manual de bienvenida información relativa al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Dirección	Media	Feb 2028	Ago 2028	Feb 2029	1.Verificación documental de la presencia del protocolo en la versión actual del manual. 2.Porcentaje de personas nuevas que reciben el manual actualizado. 3.Registro de entrega del manual de bienvenida con protocolo incluido, desagregado por género. 4.Resultados de encuestas aplicadas a personas recién incorporadas sobre comprensión y utilidad del protocolo.
Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores

## 12.9. Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género</b>							
<b>Objetivo:</b> Reforzar el compromiso institucional con la erradicación de la violencia de género mediante la evaluación periódica del protocolo existente, la capacitación continua del personal, y la promoción activa de una cultura tolerancia cero, que garantice entornos laborales seguros, igualitarios y respetuosos.							
M23	Revisar anualmente el protocolo de actuación para incorporar aprendizajes, buenas prácticas y cambios normativos.	Junta Directiva y Dirección	Media	Mar 2028	Sep 2028	Mar 2029	1.Número de revisiones realizadas del protocolo en el último año. Meta: Al menos una revisión anual documentada. 2.Porcentaje de cambios normativos incorporados al protocolo en el último ciclo de revisión. Meta: 100% de cambios normativos relevantes integrados. 3.Número de buenas prácticas externas (sectoriales o institucionales) integradas en el protocolo. Al menos 2 nuevas prácticas por revisión. 4.Porcentaje de personal que declara conocer el protocolo actualizado (medido vía encuesta interna). Meta: 90% de conocimiento declarado.
M24	Promover la difusión de al menos 8 campañas y mensajes de sensibilización y prevención de la violencia contra la mujer, aprovechando días conmemorativos y fechas clave vinculadas a la igualdad de género y los derechos humanos.	Comunicación	Media	Nov 2025/ Mar 2026 cada año de vigencia	Mayo 2026/Sep 2026 cada año de vigencia	Nov 2026/Mar 2027 cada año de vigencia	1.Número de acciones de sensibilización realizadas en fechas clave. 2.Registro anual de campañas, publicaciones, charlas o eventos realizados en torno al 8M, 25N y otras fechas relevantes. 3. Número de personas destinatarias de los mensajes, incluyendo redes sociales, correo interno y cartelería. 4.Resultados de encuestas internas sobre la claridad, impacto y utilidad de los mensajes de sensibilización.
M25	Impartir 2 talleres sobre prevención de violencia de género, acoso laboral y cultura del respeto.	Formación	Alta	Oct 2025/Oct 2026	Abr 2026/Abr 2027	Oct 2026/Oct 2027	1. Porcentaje de participantes que identifican correctamente al menos tres tipos de riesgos diferenciados tras la capacitación. Mide el nivel de comprensión adquirido sobre las distintas vulnerabilidades según género, edad, discapacidad, etc. 2. Porcentaje de participantes que conocen los pasos básicos para la atención inicial a víctimas según protocolos institucionales.

## 12.10. Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista

Nº Medida	Descripción	Responsable	Prioridad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	Indicadores
<b>Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista</b>							
<b>Objetivo:</b> Continuar promoviendo la política vigente, que se basa en evitar el uso de lenguaje sexista y mensajes que puedan ser interpretados como discriminatorios, tanto en las comunicaciones internas como externas							
M26	Desarrollar y difundir un documento institucional que establezca directrices claras sobre el uso del lenguaje no sexista, garantizando su aplicación en todas las comunicaciones internas y externas de la entidad, así como en las acciones de divulgación, publicidad y procesos de reclutamiento.	Comunicación	Media	Mar 2027	Sep 2027	Mar 2028	<p>1. Porcentaje de personas empleadas que han recibido el documento informativo. Mide el alcance de la distribución del documento entre la plantilla.</p> <p>2. Número de descargas del documento desde la web institucional. Evalúa el interés y la accesibilidad del documento digital, especialmente si se ha publicado en la intranet o página oficial.</p> <p>3. Nivel de conocimiento de la plantilla sobre el uso de lenguaje no sexista. Se obtiene mediante encuestas internas que valoran si el personal comprende y reconoce las medidas disponibles tras recibir el documento.</p>
M27	Realizar 3 talleres sobre lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.	Comunicación	Media	Abr 2026/2027/2028	Oct 2026/2027/2028	Abr 2027/2028/2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de participantes que califican la utilidad del taller como alta o muy alta.</li> <li>• Porcentaje que considera la información clara y comprensible.</li> <li>• Porcentaje que encuentra aplicable el contenido a su entorno laboral o personal.</li> <li>• Promedio de satisfacción general (escala de 1 a 5 o 1 a 10).</li> <li>• Porcentaje de personas que incorporan lenguaje inclusivo en correos electrónicos</li> <li>• Porcentaje que lo usa en informes o documentos oficiales.</li> <li>• Porcentaje que lo aplica en presentaciones o exposiciones.</li> <li>• Incremento porcentual en el uso del lenguaje inclusivo antes y después del taller (comparativo).</li> </ul>
M28	Diseñar, desarrollar y difundir una guía institucional de lenguaje y comunicación no sexista.	Comunicación	Media	Dic 2027	Jun 2028	Dic 2028	<p>1. Fecha de finalización del diseño de la guía.</p> <p>2. Número de revisiones realizadas antes de la versión final. Refleja el nivel de validación y mejora del contenido.</p> <p>3. Número de ejemplares digitales y físicos distribuidos. Evalúa el alcance de la guía dentro y fuera de la institución.</p> <p>4. Porcentaje de unidades/departamentos que han recibido la guía. Mide la cobertura interna de la difusión.</p> <p>5. Porcentaje de empleados/as que reportan haber consultado la guía y aplicado sus recomendaciones. Refleja la utilidad práctica y la adopción del lenguaje no sexista en la comunicación institucional.</p>

## 13. Recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad

La entidad pondrá a disposición los recursos necesarios para que se puedan llevar a cabo las acciones indicadas anteriormente y se puedan cumplir los objetivos marcados.

Así, los recursos a utilizar serán:

- **Económicos:** Se destinará una parte de presupuesto de AMIFP para formación, auditorías de igualdad y programas de inclusión.
- **Humanos:** Personas encargadas de realizar el seguimiento del Plan, así como de implementar medidas y elaboración de la documentación oportuna al respecto, principalmente el director-gerente y el equipo técnico.
- **Tecnológicos:** AMIFP cuenta con equipo, herramientas tecnológicas y capacidad digital para el estudio y evaluación de datos e indicadores del plan.
- **Materiales:** La organización facilitará los espacios necesarios para cursos, exposición de carteles, reuniones y todo tipo de encuentros relacionados con la implementación del plan, además del material que se precise para su adecuado desarrollo.

## **14. La comisión de evaluación y seguimiento**

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte de la persona responsable de igualdad que será presentado para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como su impacto en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

### **REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE AMIFP**

#### **14.1. Comisión paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad**

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan, de que se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con las personas responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

### 14.1.1 Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 4 miembros, todos ellos integrantes de la plantilla de Amifp, al no ser preceptiva y no contar con representación legal de las personas trabajadoras, a saber:

Director-gerente: Andrés Torquemada Luengo.

2 trabajadoras sociales sede Madrid: Dunia Méndez Signes y Laura Castro Arribas.

Técnico de Formación: Julio Delgado Asenjo.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo, que tendrán voz, pero no voto.

**Sustituciones:** Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- Renuncia a su pertenencia a la Comisión.
- Baja en la empresa.
- Bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión. La persona que causa baja lo comunicará a la Comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

### 14.1.2 Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación tanto de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
  - Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
  - Interpretación del Plan de Igualdad.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
  - Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.

- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la entidad y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Recibir información de la plantilla e informar la sobre la implantación de las medidas del plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la entidad.

#### **14.1.3 Funcionamiento de la Comisión de seguimiento**

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, con carácter semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de asuntos tratados y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso, cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

**Actas:** De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

**Confidencialidad:** Todas las personas integrantes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de

esta o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

**Medios:** Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

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

Serán por cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión.

La documentación se entregará con una antelación de 10 días para poder ser analizada.

#### **14.1.4 Resolución de discrepancias**

En caso de discrepancias dentro de la Comisión de Igualdad relativas a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. **Negociación interna** en el seno de la comisión, buscando el consenso entre las partes.
2. **Intervención de la Junta Directiva de la entidad**, en calidad de facilitadora del acuerdo.
3. **Remisión a los mecanismos de solución autónoma de conflictos** previstos en el XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y, en su caso, a organismos competentes como el SIMA o los servicios autonómicos de mediación y arbitraje.
4. **Arbitraje voluntario y vinculante**, si así lo acuerdan ambas partes.

Este procedimiento busca garantizar una gestión participativa y eficaz de posibles conflictos, favoreciendo el cumplimiento del Plan de Igualdad en un clima de colaboración y respeto mutuo.

### **15. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad**

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad de esta entidad deberá ser revisado y, en su caso, modificado, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando así lo determinen los resultados del seguimiento y evaluación del propio plan.
- b) Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social evidencie su falta de adecuación a los requisitos legales o su insuficiencia.
- c) En casos de fusión, absorción, transmisión o cualquier cambio en la personalidad jurídica de la entidad.

- d) Ante cambios sustanciales en la plantilla, métodos de trabajo, organización, sistema retributivo u otros elementos recogidos en el diagnóstico inicial.
- e) Cuando una resolución judicial declare la existencia de discriminación por razón de sexo o la falta de adecuación del plan a la normativa vigente.

### **Procedimiento de revisión y modificación**

#### **1. Convocatoria de la Comisión de Igualdad**

Ante la concurrencia de cualquiera de las circunstancias descritas, se convocará a la Comisión de Igualdad en el plazo máximo de 30 días desde que se detecte la necesidad de revisión.

#### **2. Valoración de la necesidad de modificación**

En la reunión convocada, la Comisión analizará si es necesario proceder a la modificación del plan, y en qué grado. Se levantará acta de dicha valoración.

#### **3. Actualización del diagnóstico**

Si las modificaciones afectan a elementos clave del diagnóstico inicial (plantilla, retribuciones, condiciones de trabajo, etc.), se procederá a la **actualización parcial o total del diagnóstico**, conforme al artículo 9.3 del R.D. 901/2020.

#### **4. Revisión de las medidas del plan**

A partir del nuevo diagnóstico o de los elementos afectados, se revisarán y actualizarán las medidas del plan de igualdad, así como los indicadores y objetivos si fuera necesario.

#### **5. Aprobación de la modificación**

Las modificaciones deberán ser aprobadas por la Comisión de Igualdad por consenso. En caso de no alcanzarse, se aplicará el procedimiento de resolución de discrepancias establecido en este mismo plan.

#### **6. Registro de la modificación**

Una vez aprobada, la versión modificada del plan se registrará en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas (REGCON).

### **16. Estrategias de difusión del Plan de Igualdad**

Para garantizar la efectiva difusión del Plan de Igualdad, se implementará una estrategia de comunicación integral que combine canales digitales y presenciales. Se desarrollarán campañas informativas periódicas a través de correos electrónicos, boletines internos y redes sociales corporativas, asegurando que toda la plantilla tenga acceso a la información clave sobre igualdad de género. Además, se organizarán sesiones de sensibilización y formación, donde se abordarán los principios del plan, sus objetivos y las acciones concretas que se llevarán a cabo para promover un entorno laboral igualitario.

Asimismo, se establecerán espacios de diálogo y participación, como foros y grupos de trabajo, donde el personal podrá expresar sus inquietudes y contribuir con propuestas para mejorar la implementación del plan. Se reforzará la visibilidad del compromiso institucional mediante la inclusión de mensajes sobre igualdad en eventos corporativos y materiales de comunicación interna.

## 17. Glosario

- **Acoso por razón de sexo:** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, según la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (en adelante LOIEMH), artículo, art. 7.2). [Link](#)

- **Acoso sexual**

### Art. 7.1: Discriminación Directa

El artículo 7.1 de la LOIEMH define la discriminación directa por razón de sexo como la situación en que una persona es tratada de manera menos favorable que otra en circunstancias comparables, debido a su sexo.

### Art. 7.3: Acoso por Razón de Sexo

El artículo 7.3 declara que el acoso por razón de sexo es discriminatorio, y se considera como cualquier comportamiento que, debido al sexo de una persona, tiene como objetivo o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### Art. 7.4: Órdenes de Discriminar

El artículo 7.4 establece que cualquier orden o instrucción de discriminar, ya sea directa o indirectamente, por razón de sexo, es también considerada discriminatoria.

- **Análisis de género:** “Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada” (Recogido en United Nations Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women- INSTRAW basado en Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines. Ottawa: International Development Research Centre, 1998), citado en Comunidad de Madrid, 2018)<sup>1</sup>.
- **Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:** Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral están destinadas a equilibrar el tiempo y el esfuerzo que las personas dedican a las tareas "productivas" (remuneradas), tareas "reproductivas" (no remuneradas) y al tiempo necesario para ocio y socialización. Es importante señalar que no son medidas destinadas exclusivamente a mujeres, sino que los hombres también han de beneficiarse de una racionalización de horarios, jornadas, permisos, fórmulas de trabajo on y off-

<sup>1</sup> Comunidad de Madrid (2018). Glosario Conceptual Plan de Igualdad 2018-2020. Link: [ANEXOIIIGLOSARIOCONCEPTOS.pdf](#)

<sup>1</sup> ONU Femmes (2025), Glosario de Igualdad de Género, Un Women Training Centre eLearnin Campus.

line, etc., para que puedan incorporarse al cuidado y las tareas de reproducción (Fuente glosario de términos instituto andaluz [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/page\\_14.htm](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/page_14.htm)), citado en Plan Estratégico para la Igualdad de Genero en Madrid 2018-2020, Glosario conceptual (Comunidad de Madrid, 2018).

- **Datos desagregados por sexo:** “Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. (...). Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz” (ONU FEMMES, 2025)<sup>2</sup>. [Link](#)
- **Discriminación:** “Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera” (CEDAW, ONU 1979)<sup>3</sup>.
- **Discriminación por razón de género:** La discriminación por razón de género se define como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." [Naciones Unidas, 1979. "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer". Artículo 1], citado en ONU FEMMES (2025).
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998), citado en ONU FEMMES (2025).

---

<sup>2</sup> ONU Femmes (2025), Glosario de Igualdad de Género, Un Women Training Centre eLearnin Campus.

<sup>3</sup> Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, CEDAW, de 18 de diciembre de 1979

- **Igualdad:** Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)<sup>4</sup>. El artículo 14 de la **Constitución Española** dice expresamente que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- **Igualdad de género:** “Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres”. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998).
- **Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (LOIEMH, Art. 3). Dicha ley en su artículo 5, establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas. El **Tratado de Ámsterdam** de 1999 estableció legalmente la inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo prioritario por parte de la Unión Europa y sus países miembros
- **Planes de igualdad:** “Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados” (LOIEMH, Art 46.1).
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIEMH, Art. 3).

---

<sup>4</sup> Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. [Link](#)

- **Segregación en el trabajo /en el empleo:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).
- **Violencia de género (VG):** Todo acto de violencia (...) “que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” (Art 1). La Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad (Art. 2)<sup>5</sup>.

### La Comisión negociadora del Plan de Igualdad

En representación de la entidad

En representación de la parte social

Andrés Torquemada Luengo  
Director-gerente

Nieves Martínez Ten  
Representante UGT-FSP

---

<sup>5</sup> Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Jefatura del Estado «BOE» núm. 313, de 29 de diciembre de 2004 Referencia: BOE-A-2004-21760. [Link](#)