





ASOCIACIÓN TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA (AET TRANSEXUALIA)



Con la colaboración de



ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



Contenido

I. Introducción	1
II. Marco legislativo	3
III. Principios generales	4
IV. Fases del plan de igualdad	5
V. Datos generales de la empresa	6
VI. Partes suscriptoras del plan de igualdad	6
VII. Ámbito de aplicación	6
VIII. Conclusiones del diagnóstico de situación	
IX. Vigencia, periodicidad y resultados de la auditoria	retributiva13
1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN	DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA13
2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	15
X. Objetivos generales	16
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS	16
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS	16
XI. Plan de acción - Ejes	17
XII. Medios y recursos	59
XIII. Calendario de actuaciones	61
XIV. Seguimiento, evaluación y revisión	67
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN	67
2. EVALUACIÓN DEL PLAN	68
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN D	EL PLAN71
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA E PLAN DE IGUALDAD	
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y E	
XV. Aprobación y firma	72





ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para facilitar la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida".

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la entidad Asociación Transexual Española Transexualia (2023 - 2027) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Las entidades sin ánimo de lucro, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc. Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.

T. Pagoetel CC-CO

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando mayores dificultades de acceso al empleo. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es "cosa de hombres". Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a mandos intermedios y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de las acciones de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

H

CC-000

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Desde la Presidencia de la organización, junto con la comisión se negocia el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización. Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final da alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.*

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del 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, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo,

A

Página 3 | 9

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Como anexo al plan encontramos un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que "las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- Transversal. Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- Colectivo e integrador. Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- > Dinámico: Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- > Sistemático-coherente. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible. Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- > Temporal. Termina cuando se agote su vigencia.

tipalal cc.00

Página 4 | 97

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de la Asociación Transexual Española Transexualia (en adelante AET Transexualia) son los siguientes:

- **I.Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Presidencia. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II.Constitución de la Comisión negociadora. conformada de manera paritaria entre representantes de la asociación y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos. Tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020, ante la inexistencia de representación legal de la plantilla, se ha acudido a los sindicatos más representativos y más representativos del sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados y siendo la composición de la parte social de esta comisión proporcional a su representatividad. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.
- III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV.Plan de acción. Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V.Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad. Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- VI.Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si



Took

Página 5 | 97

CC-00

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Titularidad	Pública
Motivación para la realización del PDI	Voluntario
Datos fiscales	C. de Bravo Murillo, 4 28015 Madrid. 28015 MADRID (Madrid)
Centros de trabajo	C. de Bravo Murillo, 4 28015 Madrid
CNAE	8299 - Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
Página web	http://transexualia.org/

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

	Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Nombre y apellidos Cargo Organización sindica		
	En representación de la entidad		
En re	presentación de las personas tra	bajadoras	

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en Calle de Bravo Murillo, 4 28015 Madrid.

Doorth

Página 6 | 97

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



<u>Ámbito temporal:</u>

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en la asociación podemos señalar que se dispone de un protocolo de selección realizado con perspectiva de género. El total de plantilla de la entidad es de 15 mujeres (75%) y 5 hombres (25%), es decir, 20 personas. Por otro lado, atendiendo a los **factores que determinan que la asociación inicie un nuevo proceso de reclutamiento y selección de personal**, estos son:

- Nuevos proyectos.
- Impulsar alguna acción que traiga consigo la generación de ingresos para la asociación.

En cuanto a los principales sistemas de reclutamiento utilizados por la entidad, estos son:

- Bases de datos internas.
- Redes sociales.
- Red de contactos (personales y profesionales).

Por otra parte, en la publicación de ofertas de empleo se tiene en cuenta el lenguaje e imágenes inclusivas. Las preguntas utilizadas en la entrevista son iguales para mujeres y para hombres. Por último, en las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

En el proceso de selección, los **métodos utilizados para seleccionar al personal son**, principalmente, la criba curricular estándar y la realización de entrevistas. Algunas de las personas que llevan a cabo esta fase, cuentan con formación técnica en materia de igualdad. Por otra parte, la asociación todavía no cuenta con un registro donde se recoja o se documente formalmente el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto, así como el resultado final del proceso de selección. Por último, no se observan barreras internas o externas, para la incorporación de mujeres a la compañía.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De este análisis podemos extraer que la AET Transexualia cuenta con una plantilla con un alto porcentaje de mujeres.

- (Polovie

CC.CO

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



Una categoría se encuentra feminizadas y hay otra equilibrada en cuanto a representación de mujeres y hombres en la misma. Salvo un grupo (grupo 2) con composición equilibrada de representación, el resto de grupos profesionales se encuentran desequilibrados, en este caso feminizados o con mayoría de composición femenina. Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto, la mayoría de mujeres (60%) pertenece al puesto Mediador/a, y un 40% de hombres pertenece al puesto Mediador/a, un 20% Coordinador/a y un 20% Responsable de comunicación y eventos. Salvo un puesto (Responsable de Comunicación y Eventos) equilibrado en representación, el resto se encuentran o masculinizados o feminizados en cuanto a su composición.

Tras analizar la distribución de mujeres y hombres según el sistema de clasificación aplicable en la organización, vemos que existe **segregación horizontal**, dado que la mayoría de indicadores de composición de la plantilla se encuentran masculinizados y/o feminizados en cuanto a representación.

3. FORMACIÓN

Primeramente, cabe mencionar que AET Transexualia dispone de un Plan de Formación formalmente definido realizado con perspectiva de género (realizado anualmente en el marco de la ISO implantada). Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la Asociación Transexualia nos aseguramos de que haya un equilibrio, en la medida de lo posible, entre las horas de formación que cursa el personal para su desarrollo profesional.

Por último, hasta la fecha, cuando se imparte formación en la entidad, no se pide expresamente a la asociación o docente que vaya a impartir la sesión formativa, que tenga en cuenta el principio de igualdad y que haga un uso de contenidos libres de comentarios que puedan ser sexistas, así como un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos.

4. PROMOCIÓN

En AET Transexualia, por el momento, no se ha documentado el sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, al margen del establecido en el convenio colectivo de aplicación, dado que en la asociación, por norma general, no se realizan promociones.

M

CC-CC

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



5. CONDICIONES DE TRABAJO

En la entidad AET Transexualia el tipo de contratación que prima es el indefinido, tanto para mujeres como para hombres, viéndose favorecida la estabilidad en el empleo. Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo, un 75% son mujeres y un 25% son hombres. Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, el total de mujeres y hombres tienen contrato fijo. En la Asociación, la distribución de la jornada de trabajo tanto para mujeres como para hombres es la jornada continua. En ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos. En la entidad no hay implantado un sistema de organización, control del trabajo o estudios de tiempo. Por último, ningún trabajador o trabajadora ha trabajado horas extra o complementarias por encima de su jornada de trabajo habitual.

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

Como se ha observado en el diagnóstico de situación, la distribución de la jornada de trabajo tanto para mujeres como para hombres es la jornada continua. En ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos. Tanto mujeres como hombres trabajan 40 horas semanales en base al convenio colectivo de aplicación. En la asociación el trabajo se realiza de forma presencial y no hay establecido el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia.

A parte de lo anteriormente recogido por convenio, en AET Transexualia se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales.
- Acumulación de turnos de trabajo para disfrutar de días libres.
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo.
- Bolsa de horas de conciliación.
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes.
- Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida.
- Teletrabajo.
- Otorgar días de asuntos propios.
- Día libre por matrimonio de un/a componente del núcleo familiar.
- Que ambos progenitores puedan disfrutar simultáneamente de las medidas de conciliación. aunque trabajen en la misma asociación.

Página 9 | 97

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas.
- Jornada continua.

Las medidas de conciliación han sido documentadas y distribuidas a la plantilla. Por último, hasta la fecha, la entidad no dispone de un registro con datos desagregados por sexo donde se recojan los permisos y medidas de conciliación solicitados por mujeres y hombres, suspensiones de contrato por nacimiento de hijos/as, excedencias, reducciones de jornada, dado que en el periodo de análisis no ha habido solicitudes. En la Asociación Transexualia se considera que el hecho de solicitar cualquiera de los permisos, mencionados en el apartado anterior, no podría afectar a la situación profesional del personal, ni de hombres ni de mujeres.

7. RETRIBUCIONES

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la asociación podemos observar que AET Transexualia aplica los criterios salariales que recoge el convenio colectivo de aplicación (teniendo en cuenta el convenio colectivo de aplicación, así como las tareas y objetivos de cada puesto).

Por ahora, la entidad no está aplicando un sistema de remuneración por objetivos, incentivos o primas.

Por otra parte, AET Transexualia ofrece los siguientes beneficios sociales a parte de la plantilla sobre todo a mujeres que han sido contratadas por la entidad y que se encontraban en situación de vulnerabilidad, y mediante el fomento de contratación de personas en situación o riesgo de exclusión (a través de subvenciones).

Por último, hasta ahora, en AET Transexualia, no se habían analizado los salarios medios de hombres y mujeres para detectar posibles diferencias retributivas en trabajos de igual valor.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que de forma general no hay una infrarrepresentación de mujeres en la asociación, puesto que son mayoría general en cuanto a representación. Por otra parte, no hay equilibrio o paridad de sexos en la mayoría de ámbitos de la clasificación profesional de la asociación, puesto que las mujeres copan la mayoría, siendo un porcentaje superior. Por último, vemos que no hay segregación vertical, dado que hay un mayor número de mujeres en puestos de dirección y existe equilibrio en la proporción de mujeres y hombres en niveles de responsabilidad.

A TOP

[Pal Ootel

Página 10 | 97

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad dispone de Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (Anexo I del presente documento), como procedimiento específico para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el cual se ha difundido a toda la plantilla, de forma que todo el personal tenga acceso al contenido del mismo. Este Protocolo contempla, en todo caso:

- Declaración de principios.
- Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- 🦈 Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que puedan producirse.
- Medidas cautelares y/o correctoras aplicables.
- Régimen disciplinario.
- Canal para dar cauce a las denuncias.

Por otro lado, se han realizado acciones de sensibilización y formación en materia de acoso dirigidas a la plantilla, de manera que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas. Por último, en AET Transexualia no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En AET Transexualia, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo. Además, la entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en la Asociación Transexualia no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría. Tampoco, por ahora, la entidad cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, ropa de trabajo, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La asociación ha contratado a más de una mujer víctima de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS. Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la asociación no ha tenido



Página 11 | 97

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

12. RESPONSABILIDAD SOCIAL

En AET Transexualia se dispone de:

- Código Ético
 - o Código de conducta, Decálogo de Derechos y Reglamento de Régimen Interno.
- Plan de Responsabilidad Social Corporativa
- Programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social de la Comunidad de Madrid.
- Distintivos, premios, etc. específicos en materia de igualdad, conciliación, RSE, ...
 - o RSE 100 Responsabilidad Social Empresarial e ISO 9001:2015
- Preferencia en la contratación de empresas con política de igualdad
- Solicitud a grupos de interés, compromiso con la igualdad

I Record

Página 12 | 97

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



IX. VIGENCIA, PERIODICIDAD Y RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo. Una vez finalice la vigencia, la empresa deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

- 1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
- 2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje "Retribuciones" establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Gobierno pone a disposición de las empresas la Herramienta de "Valoración de Puestos de Trabajo", la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes":

Los elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo son los siguientes:

1º) <u>Categorías de factores</u>. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):

trace.00

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



- Naturaleza de las funciones o tareas: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- O Condiciones educativas: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) <u>Factores y subfactores</u>. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3º) <u>Niveles</u>. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 5	Técnico/a de proyectos (754)	1	0
Agrupación 4	Administrativo/a (687); Técnico/a (687)	1	1
Agrupación 3	Presidente/a/responsable administración (595); Psicólogo/a (595); secretario/a (595)	3	0
Agrupación 2	Coordinador/a (549); Responsable de comunicación y eventos (549)	1	2
Agrupación 1	Mediador/a (485)	9	2

(Decosts

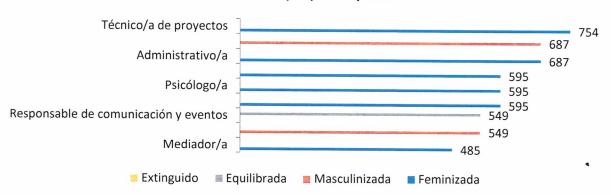
Página 14 | 97

00.00

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



Puntuación por puesto y sexo



2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor. La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino. En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la empresa es el siguiente:

		Media sa	alarial en Asociación	Transexualia			
M (N.º)	H (N.º)	Media M (€)	Media H (€)	BR (%)	BA (%)	BN (%)	BE (%)
15	5	1.153,48	3.385,28	65,93	-15,47	65,93	-15,47
Mediana salarial en Asociación Transexualia							
M (N.º)	H (N.º)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	BR (%)	BA (%)	BN (%)	BE (%)
15	5	1.162,07	1.035,84	-12,19	-12.19	-12,19	-12.19

Podemos ver que hay una brecha salarial de 66%, aunque si anualizamos los salarios y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un -15%. En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -12%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un -12%. Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de*

- Processed CC-OC

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

X. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- > Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- ➤ Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- > Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- > Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- > Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- > Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

- (Jacoby CC - 00

Página 16 | 97



XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO		
Área de actuación	Proceso de selección y contratación	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.	
Descripción detallada de la	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la	
medida	entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Marzo 2027	
Responsables	Responsable de RR.HH.	
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
	Recursos de personal: Personal encargado de reclutamiento	
Indicadores de seguimiento	☐ % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso	
	☐ Inclusión compromiso (si/no) / ☐ Revisión de las ofertas de empleo (si/no)	



(2000H)

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE		
Área de actuación	Proceso de selección y contratación	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.	
Descripción detallada de la medida	Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos.	
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2024	
Responsables	Responsable de RR.HH.	
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	 □ Aumento % contratación del sexo subrepresentado. □ Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no). □ Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía. □ Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección. 	

CC-CO

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RESPONSABLES DE SELECCIÓN		
Área de actuación	Proceso de selección y contratación	
Objetivos que persigue	Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.	
Descripción detallada de la medida	Facilitar un curso formativo en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que se dispongan de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.	
Cronograma de implantación	Julio 2024 - Julio 2025	
Responsables	Responsable de Formación	
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	
	Recursos de personal: Personal del Departamento de Formación y Comisión de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	☐ Entidad y/o persona docente / ☐ Impartido curso de formación (si/no)	
	\square Lugar y fecha de celebración / \square Satisfacción percibida	
	☐ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista)	
	☐ N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad	

Página 19 | 97

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



	SOLICITAR CURRÍCULOS CIEGOS
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se solicitarán currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas y evitar en las entrevistas de trabajo preguntas relacionadas con la vida personal (estado civil, cargas familiares, etc.).
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal encargado de reclutamiento
Indicadores de seguimiento	 □ % de CV ciegos recibidos respecto del total de CV □ Aumento % contratación del sexo subrepresentado □ Disminución segregación horizontal □ Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)

- (Docate

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



RETRIBUCIONES

POLÍTICA SALARIAL APLICANDO CRITERIOS CLAROS Y OBJETIVOS		
Área de actuación	Retribuciones	
Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.	
Descripción detallada de la medida	Se definirá a través de una guía o manual la política salarial que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)	
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2024	
Responsables	Responsable de RR.HH.	
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	
Indicadores de seguimiento	☐ Complementos salariales definidos e incluidos en el documento (si/no) ☐ Disminución de brecha salarial (si/no) / ☐ Enumerar cambios realizados ☐ Política retributiva definida (si/no)	





ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



ADECUAR EL SISTEMA DE NÓMINAS Y/O GESTIÓN DEL PERSONAL PARA EL ESTUDIO SALARIAL		
Área de actuación	Retribuciones	
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial	
Descripción detallada de la medida	Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorias salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.	
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Abril 2025	
Responsables	Responsable de RR.HH.	
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal Recursos materiales: Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento informático y de RR.HH.	
Indicadores de seguimiento	☐ Adaptación realizada (si/no) ☐ N.º de informes realizados mediante esta adaptación	

	REGISTRO SALARIAL
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 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.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Marzo 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	 □ % Brecha / □ Brecha supera el 25% (si/no) □ Registro actualizado regularmente (si/no) / □ Registro realizado (si/no)



CDacolly CC. CO



REVISAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES, EXTRSALARIALES, INCENTIVOS, BENEFICIOS SOCIALES, ETC.	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Revisar, y en su caso redefinir, los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	 □ % Brecha/ □ Brecha supera el 25% (si/no) □ N.º de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben □ Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)







PROMOCIÓN PROFESIONAL

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la	Definir un sistema de evaluación de desempeño para cada área o departamento,
medida	con el fin de que las promociones internas resulten objetivas y justificadas.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros
	Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o
	instalaciones habilitadas
	Recursos de personal: Dirección y personal del Dpto. de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Enumerar departamentos /☐ Enumerar resultados
	□ Evaluaciones realizadas (si/no) / □ Protocolo realizado (si/no)







FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A PERSONAL RESPONSABLE DE LAS PROMOCIONES	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la	Formar y sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a
medida	las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos.
Cronograma de implantación	Abril 2024 - Marzo 2026
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste ponentes y organización de la charla Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, ponente, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Entidad y/o persona docente / ☐ Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no) ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad /☐ Satisfacción percibida







SISTEMA OBJETIVO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Definir un sistema objetivo de promoción profesional a través de un protocolo, procedimiento o plan de carrera qué recoja los criterios que se aplican para promocionar a un puesto de mando intermedio o Dirección, asegurando que sean objetivos y estén libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Septiembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o
Recursos asociados	instalaciones habilitadas
	Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad







PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	Recursos de personal: Dirección y personal del Dpto. de Recursos Humanos Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) N.º de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida







FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH.	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Octubre 2023
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	 □ Entidad y/o persona docente / □ Lugar y fecha de celebración □ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista) □ N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad □ Satisfacción percibida

M

To pacous

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Organizar e impartir un curso formativo y de sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo dirigido al personal responsable de las acciones de comunicación, marketing, publicidad, etc.
Cronograma de implantación	Marzo 2025 - Marzo 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Celebrada jornada de formación/sensibilización en lenguaje inclusivo (si/no) ☐ Mejora del conocimiento en materia de lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista) / ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Ponentes o docentes / ☐ Satisfacción percibida

CC-00

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Abril 2024 - Marzo 2025
Responsables	Responsable de Formación
 Recursos asociados 	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	 □ Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no) □ Lugar y fecha de celebración □ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista) □ N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad □ Ponentes o docentes / □ Satisfacción percibida

Ø

CC-CO

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



SESIÓN FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar una sesión formativa específica en materia de igualdad y planes de igualdad dirigida a la comisión, órgano o equipo encargado del seguimiento del plan de igualdad
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Julio 2023
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.
	Recursos de personal: Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Entidad y/o persona docente / ☐ Lugar y fecha de celebración
	☐ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista)
	☐ N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
	☐ Satisfacción percibida

- Pall



ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o reducción de jornada, estableciendo especial hincapié en los y las profesionales contratados/as a tiempo parcial o con reducción de jornada.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de Formación
	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o
Recursos asociados	instalaciones habilitadas
	Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación
Indicadores de seguimiento	☐ % de personas con jornada parcial o reducida que reciben formación







FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las accion ę s formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que los cursos lo permitan, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea de forma presencial u online.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación
Indicadores de seguimiento	 N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones



ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES Área de actuación Formación Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones Objetivos que persigue formativas Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o Descripción detallada de la persona dependiente. Tras la incorporación a la entidad tras una baja, entre la medida persona trabajadora y la persona responsable de RRHH se definirán las acciones formativas necesarias para su desarrollo profesional. Cronograma de implantación Abril 2023 - Abril 2027 Responsables Responsable de Formación Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o Recursos asociados instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos ☐ % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje Indicadores de seguimiento

 \square % de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación

A

T. Pacoto

Página 34 | 97

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



RESERVA DE UN PORCENTAJE DE LAS PLAZAS DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN OFERTADOS PARA SU ADJUDICACIÓN AL SEXO MENOS REPRESENTADO EN EL ÁREA.	
Área de actuación Objetivos que persigue	Formación Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	En las convocatorias de cursos se reservará un porcentaje de las plazas para su adjudicación al sexo menos representado en el área a la que se dirija el curso de formación, siempre que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias y salvo que el número de solicitudes de mujeres u hombres sea insuficiente o no existan en el área correspondiente suficientes para cubrir dicho porcentaje.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación
	Formación

☐ % plazas reservadas

7.200 y GC.00



PLANIFICAR LA FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Planificar la formación desde la perspectiva de género, elaborando un plan de formación que incluya: 1) análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación de mujeres y hombres, 2) programación de cursos en materia de igualdad, 3) información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Marzo 2024
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ N.º asistentes a los cursos de formación, por sexo. ☐ Plan de formación difundido (si/no) / ☐ Plan de formación realizado (si/no)

Ø

- Colore

Página 36 | 97

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



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

☐ Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) /☐ Documento realizado (si/no)

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMEN	TO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación, y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento





Indicadores de seguimiento

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



CAMPAÑAS O GUÍAS INFORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD		
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad	
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad (siempre que lo establecido en los proyecto lo permita).	
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Marzo 2024	
Responsables	Responsable de RR.HH.	
* Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	☐ Aumento de la corresponsabilidad (si/no) ☐ Campañas realizadas (si/no) / ☐ Canales o vías utilizadas. Enumerar	

Locus

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



GUÍA I	NFORMATIVA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Editar una guía informativa de recursos para facilitar la conciliación que incluya información sobre flexibilidad horaria a la hora de conciliar vida laboral, tiempo de trabajo y vida familiar. En ella se contemplan los recursos existentes para facilitar los compromisos con escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes de la zona (posibilidad de teletrabajar en aquellos casos en los que las personas trabajadoras no puedan conciliar las diferentes facetas de su vida; asistencia al médico para ella misma o acompañando a personas dependientes de ella (menos o mayores) o incluso, acompañar a las personas donde exista una relación afectiva (ascedientes o descendientes). También se incluirá información sobre ayudas económicas que faciliten conciliar la vida personal, familiar y laboral de trabajadores, con las distintas situaciones. Esta guía se difundirá a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.
Cronograma de implantación	Abril 2023 – Septiembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	□ Guía difundida (si/no) /□ Satisfacción percibida

(2000) CC.CC

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



JIDO PARA ATENDER	

TEMMISO RETRIBUTO FARA ATEMBER EMERGENCIAS SOSTITICADAS		
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad	
Descripción detallada de la medida	El personal podrá ausentarse del trabajo para atender emergencias familiares y/o personales sin aviso previo que posteriormente puedan ser justificadas. En la medida de lo posible, las demás ausencias deberán ser avisadas con un mínimo de 24-48 horas de antelación. Para ello, cada trabajador podrá disponer de una bolsa de horas al año (12) si desea utilizarlo.	
Cronograma de implantación	Abril 2023 – Septiembre 2023	
Responsables	Responsable de RR.HH.	
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	
Indicadores de seguimiento	☐ % de mujeres y hombres que hacen uso del permiso	

Do Coy

CC-GO

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo No obstante, la entidad dispondrá de una bolsa de horas al año (12) para acudir a los diferentes compromisos que tenga (asistencia médico privado, dentista, asuntos propios, etc.)
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho to instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Base de datos permisos (si/no) ☐ Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

FACILITAR LA ELECCIÓN DE PERIODOS VACACIONALES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación
Descripción detallada de la medida	Fijar el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales de manera que se atienda de manera equilibrada tanto a las necesidades del personal, como a las necesidades de producción de la empresa. También se contempla la acumulación de turnos de trabajo para disfrutar de días libres.
Cronograma de implantación	Diciembre 2023 - Marzo 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos de personal: Dirección y personal del Dpto de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Elección de vacaciones acordadas entre trabajador/a y entidad ☐ Proceso de elección de vacaciones definido (si/no) / ☐ Resultados obtenidos

M

CC-OC



COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés	
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	
Cronograma de implantación	Abril 2023 – Septiembre 2023	
Responsables	Responsable de RR.HH.	
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
	Recursos de personal: Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos	
Indicadores de seguimiento	☐ Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) / ☐ Alcance	
	□ Canales de información utilizados	





ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



ELABORAR UN MANUAL DE BIENVENIDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Marzo 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Alcance / ☐ Manual realizado (si/no) ☐ Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)





ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



FORMACIÓN SOBRE COMUNICACIÓ	N Y PUBLICIDAD INCLUYENTE Y NO SEXISTA A RESPONSABLES DE COMUNICACIÓN
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa (en relación a RRHH, Comercial, Marketing)
Cronograma de implantación	Abril 2023 – Marzo 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Personal del Dpto de Formación y Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	□ Satisfacción percibida / □ Impartido curso de formación (si/no) □ Lugar y fecha de celebración / □ Entidad y/o persona docente □ N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad □ Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista)



Docord CC-00

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Marzo 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros
	Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
	Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión del lenguaje (si/no) /☐ Revisión de las imágenes (si/no)
	☐ Enumerar fuentes revisadas

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Marzo 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
	Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión del lenguaje (si/no) / ☐ Revisión de las imágenes (si/no)
	☐ Enumerar fuentes revisadas

- Dary

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de comunicación y marketing
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. Recursos de personal: Comisión de seguimiento, personal del Dpto de Marketing
Indicadores de seguimiento	☐ Alcance/ ☐ Canales de información utilizados

INCORPORAR AL BLOG CORPORATIVO Y/O REDES SOCIALES CONTENIDOS EN MATERIA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Incorporar al blog corporativo y/o redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, que sean sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.
Cronograma de implantación	Marzo 2024 - Marzo 2027
Responsables	Responsable de comunicación y marketing
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Comisión de seguimiento, personal del Departamento de
Indicadores de seguimiento	Marketing ☐ % de visitas/ ☐ Comentarios en las entradas
	☐ N.º de entradas realizadas en el blog o en redes sociales sobre igualdad al año

Pacon

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



PARTICIPACIÓN EN JORNADAS SOBRE IGUALDAD EN EL EMPLEO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la	Participación como entidad que promueve la igualdad en conferencias, jornadas
medida	o intercambio de experiencias en materia de igualdad.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de RSC
	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros
Recursos asociados	Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o
	instalaciones habilitadas
	Recursos de personal: Personal del Departamento de RSC
Indicadores de seguimiento	□ Alcance

RESEÑA EN LA WEB EN TEMÁTICA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la	Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos
medida	de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Cronograma de implantación	Abril 2023 – Septiembre 2023
Responsables	Responsable de comunicación y marketing
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros
	Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o
	instalaciones habilitadas
	Recursos de personal: Comisión de seguimiento, personal del Dpto de Marketing
Indicadores de seguimiento	□ % de visitas/ □ Reseña incorporada en la web (si/no)

T. Palary

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Marzo 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Comisión de seguimiento y Responsable de Sistemas informáticos
* Indicadores de seguimiento	 □ Buzón de sugerencias implantado (si/no) / □ Metodología definida (si/no) □ N.º de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas □ N.º de sugerencias/opiniones recibidas al año

CC-00

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA TRAS LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Diciembre 2026 - Abril 2027
Responsables	Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. Recursos de personal: Comisión de seguimiento, personal del Dpto de Marketing
Indicadores de seguimiento	☐ Encuesta realizada (si/no)/ ☐ Informe de resultados realizado (si/no) ☐ N.º de respuestas por sexo

- Pool

00.00



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Ofrecer curso de formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso.
Cronograma de implantación	Abril 2025 - Marzo 2026
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.
Indicadores de seguimiento	Recursos de personal: Dirección y personal del Dpto de RRHH y Formación ☐ Curso impartido (si/no) / ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista) / ☐ N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida



Palair

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Septiembre 2024
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación
Indicadores de seguimiento	☐ Formación impartida (si/no) / ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista) ☐ N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida

CC.OC

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la	Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral,
medida	sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Junio 2023
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros
Recursos asociados	Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
	Recursos de personal: Dirección, personal del Dpto de Recursos Humanos y PRL.
	☐ Alcance / ☐ N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas
Indicadores de seguimiento	□ Protocolo difundido (si/no) / □ Protocolo realizado (si/no)
	☐ Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

1. Docay



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Septiembre 2023 - Marzo 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) ☐ Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)

P

CC-OC

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



AJUSTAR	LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A LAS TAREAS REALIZADAS
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente la valoración de los puestos de trabajo y realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Cronograma de implantación	Abril 2024 - Octubre 2024
Responsables	Dirección y responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal Recursos materiales: Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Ajustes realizados (si/no) / ☐ Enumerar ajustes realizados en las categorías

REVISIO	ÓN PERIÓDICA DEL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Implantar un sistema de revisión periódica del encuadramiento profesional del personal contratado, de manera que se garantice la objetividad de la valoración de puestos.
Cronograma de implantación	Abril 2024 - octubre 2024
Responsables	Dirección y responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal Recursos materiales: Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	□ Revisión de competencias / □ VPT objetiva

Página 54 | 97



VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PE	OTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género (con medidas y formas de actuación).
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Marzo 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	Recursos de personal: Dirección y personal del Dpto de Recursos Humanos Protocolo entregado a responsables (si/no)

FACILITAR LAS CONDICIONES	DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria (siempre que el/los proyectos lo permitan), disponer de apoyo y asesoramiento profesional psicológico y/o médico, etc.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Marzo 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Dpto de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	□ N.º permisos atendidos / □ N.º solicitudes



ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



INFO	RMACIÓN SOBRE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Abril 2025 - Marzo 2026
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos
Indicadores de seguimiento	Humanos ☐ Difundido a la plantilla (si/no) / ☐ Documento realizado (si/no)

MÓDULOS	TRANSVERSALES SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la	Introducir módulos transversales sobre acoso y sus tipologías en los contenidos de
medida	las acciones formativas desarrolladas para la Prevención de Riesgos Laborales.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación,, docente, etc.
	Recursos de personal: Personal del Dpto de RRHH, Formación y PRL.
	□ Satisfacción percibida
	☐ Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista)
Indicadores de seguimiento	/ □ Lugar y fecha de celebración
	□ N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

There

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



NO COMPUTAR AUSENCI	AS O FALTAS MOTIVADAS POR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
Cronograma de implantación	Abril 2023 - Abril 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección y personal del Dpto de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ N.º de ausencias o faltas causadas por la violencia de género

CONVENIOS DE COLABORACIÓN PARA CONTRATACIÓN DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN O ESPECIAL, **VULNERABILIDAD** Violencia de género Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de Objetivos que persigue exclusión social con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género Firmar convenios de colaboración con otros organismos privados y públicos para Descripción detallada de la contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad medida (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, etc.) Cronograma de implantación Abril 2025 - Marzo 2027 Responsable de RSC Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de RSC ☐ N.º de convenios de colaboración firmados ☐ N.º de personas, por sexo, contratadas a través de estos convenios



CC.00



CONDICIONES DE TRABAJO

FOMENTAR LA TRANSFORMACI	ÓN DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación
Descripción detallada de la medida	Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato a tiempo parcial, a contrato a tiempo completo en personas del sexo infrarrepresentado pertenecientes a la entidad.
Cronograma de implantación	Abril 2024 - Marzo 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
	Recursos de personal: Dirección y personal del Dpto de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	 □ % de personas, por sexo, que cambian a un contrato a tiempo completo □ % del sexo infrarrepresentado con posibilidad de cambiar a tiempo completo □ Estudio realizado para conocer la posibilidad de cambio (si/no)





ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PREVENCIÓN DE EI	NFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO EL ESTRÉS, ANSIEDAD, ETC.
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Prevenir los accidentes y enfermedades comunes derivados del estrés, ansiedad, etc., teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres.
Cronograma de implantación	Abril 2024 – Marzo 2025
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. y Material de oficina Recursos de personal: Dirección, personal del Dpto de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	☐ Adaptación realizada (si/no) / ☐ Alcance

XII. MEDIOS Y RECURSOS

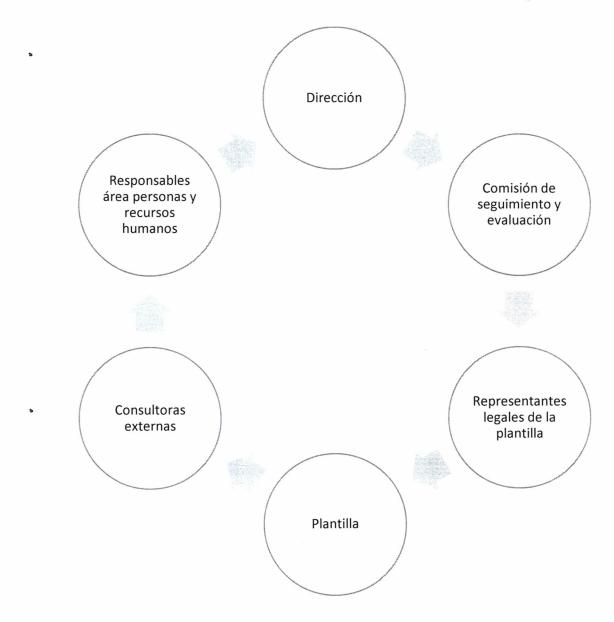
Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos: Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA





Posite CC.60

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2023	2024	2025	2026 2027
	A M J J A S O N D	E F M A M J J A S O N D	E F M A M J J A S O N D	E F M A M J J A S O N D E F M A
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Compromiso de la entidad con la igualdad de				
oportunidades en las ofertas de empleo				
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje				
Formación en materia de igualdad a responsables de				
selección				
Solicitar currículos ciegos				
RETRIBUCIONES				
Política salarial aplicando criterios claros y objetivos				
Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal				
para el estudio salarial				
Registro salarial				
Revisar los complementos salariales, extrasalariales,				
incentivos, beneficios sociales, etc.				
PROMOCIÓN PROFESIONAL				



ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



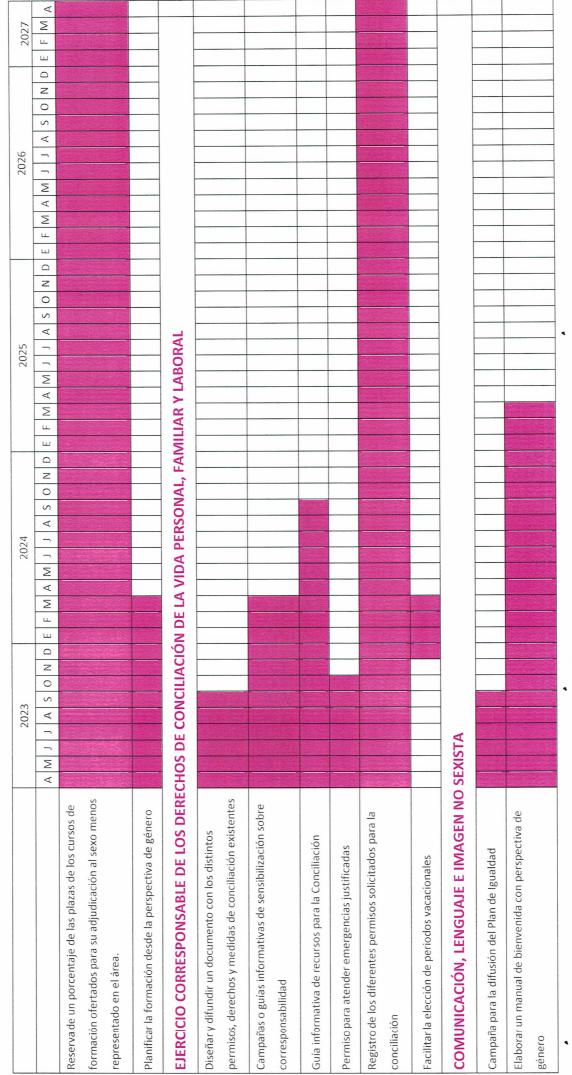




Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares	Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral	Adaptación del horario de las acciones formativas	Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento	Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla	Formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo	Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.	FORMACIÓN	Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado	Sistema objetivo de promoción profesional	Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones	Evaluaciones de desempeño		
												>	
												_	
												□	2023
												S	23
												0 Z	
												D	
												EF	
										Resignation (Control		Ζ	
												A	
												٦	2024
												A	4
												0 S	
												z	
												D E	
												П	
												N A	
										100		3	
													2025
												A	
												0 S	
												z	
												DE	
	4. 2.	-										π	
												A	
												Z	2
												_	2026
												A S	
								- 24				0	
												Z	
												П	N)
												Π	2027
	4											A	

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA

Transexualia Asociación Española de Transexuales

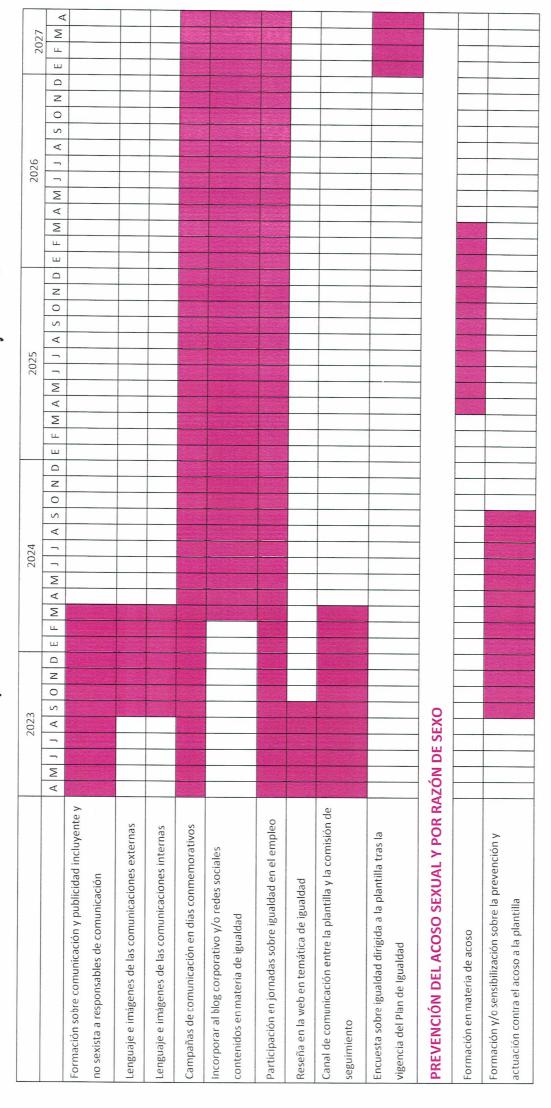
















	2023		2024			2025			2026		2	2027
	A M J J A S O N	D E F M A M	M J J A S	0 N	E F M A	M J J A	SOND	E F M	A M J J	A S O	N D E F	F M
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso												
moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación												
sexual												
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL												
Denominaciones neutras en el sistema de clasificación												
profesional												
Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas												
Revisión periódica del encuadramiento profesional												
VIOLENCIA DE GÉNERO					A							
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia												
de Género												
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras												
Vicumas de violencia de genero												
Información sobre víctimas violencia de género												
Módulos transversales sobre violencia contra las mujeres												
No computar ausencias o faltas motivadas por												
situaciones de violencia de género												

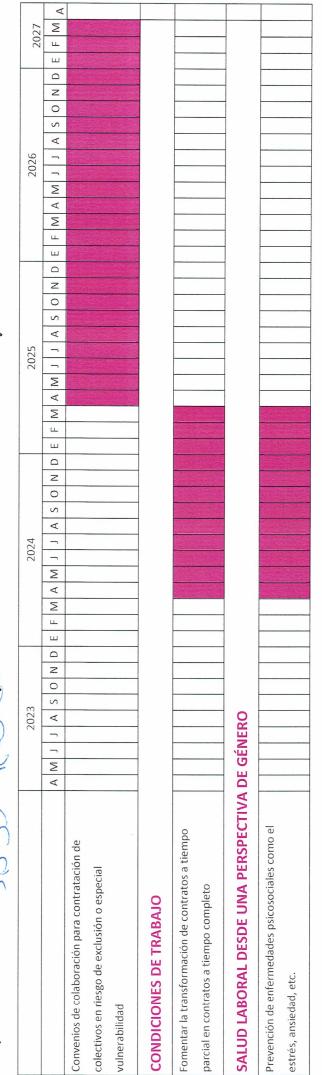




ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA







ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión* paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad. Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.





ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención. La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

Evaluación de resultados

Dove CC.a

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser lleva llevado a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación).
- Una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación. La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la asociación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejorías obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación





ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual. Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

TROOM CC.OU

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la asociación, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el puñto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, trasmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario. En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados. Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente. Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

3

1 Record

Ø

ASOCIACION TRANSEXUAL ESPAÑOLA TRANSEXUALIA



Control de versiones											
Edición Fecha		Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción						
1	26-11- 2023	Com negociadora	Concilia2	Dirección y Comisión negociadora	Redacción inicial						
2											

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	2.023											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	ОСТ	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	2.024											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	ОСТ	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	2.025											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	ОСТ	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	2.026											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	2.027											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	ОСТ	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												



XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la organización, como en representación de las personas trabajadoras, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha de .