



II PLAN DE IGUALDAD DE ACAVIH

ASSOCIACIÓ CIUTADANA D'ALACANT PEL VIH

Octubre 2024 / 2028

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Pere'.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jordi'.

Contenido

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	NORMATIVA.....	4
3.	PARTES QUE CONCIERNEN EL PLAN.....	6
4.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
5.	RESPONSABLES.....	7
6.	ENTRADA EN VIGOR.....	7
7.	METODOLOGÍA	7
8.	OBJETIVOS GENERALES	10
9.	DIAGNÓSTICO	11
10.	PLAN DE ACCIÓN	33
11.	CRONOGRAMA.....	41
12.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	41
13.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	45
14.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	47
15.	APROBACIÓN DEL PLAN	48

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. PRESENTACIÓN

Associació Ciutadana d'Alacant pel VIH, ACAVIH, de carácter benéfico y promocional, sin ánimo de lucro, apolítica y aconfesional, con personalidad jurídica propia y constituida por tiempo indefinido el 20 de junio de 2011.

La Asociación está inscrita en el Registro de Asociaciones de la Comunitat Valenciana con el número CV-01-048672-A al amparo de la Ley de Asociaciones 191/64, de 24 de diciembre, adaptados sus Estatutos a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y normas complementarias y al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución, con capacidad jurídica y plena capacidad de obrar, careciendo de ánimo de lucro, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

El propósito de nuestra Asociación es potenciar y facilitar la protección, la promoción, el ejercicio y el respeto de los Derechos Humanos de las personas con VIH y de las que con ellas conviven en todos los ámbitos. Trabajando la prevención, la sensibilización, la visibilidad, etc.

La Asociación, según refiere en sus estatutos, acogerá, sin distinción de sexo, religión o ideas políticas a cuantos busquen su ayuda, siempre que acepten las normas de no discriminación, respeto y confidencialidad.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la asociación realiza una reflexión sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de igualdad que se vive en la organización. A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan debido al menor número de trabajadores en plantilla, en 2019, decide poner en marcha el primer plan de igualdad como medida de garantía del espíritu y valores de la Asociación, en consonancia con los principios de la Ley. Actualmente, tras la finalización de la vigencia de este primer plan y la consecución del 80% de las acciones propuestas, la organización considera oportuno continuar trabajando en la igualdad de oportunidades y desarrollar su II Plan de Igualdad.

La Asociación es muy consciente de la importancia que tiene para la buena marcha de la misma y el logro de sus objetivos, la coherencia entre los principios teóricos que sustentan la Asociación y su aplicación en la práctica, no sólo con relación a las personas que desde la organización se atienden como beneficiarios/as de la misma, sino en las propias relaciones internas que se establecen entre las personas trabajadoras y el equipo de voluntariado. A lo largo de años de funcionamiento se corre el riesgo de perder de vista la "visión" de la organización y las características especiales y concretas del lugar donde trabajamos en detrimento de las relaciones laborales y personales. Es deseo de la Asociación mantener un cuidado permanente de todas las personas que la componen, favoreciendo un trato igualitario, sin que exista ningún tipo de discriminación por cualquier causa y preservando un clima de confianza, profesionalidad y coherencia.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Delf'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Enrique'.

2. NORMATIVA

1. Normativa Internacional

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y el trabajo.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre 1979 y ratificada por España en 1983. - Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptado por la Asamblea de Naciones Unidas en octubre de 1999.

2. Normativa Estatal

- La Constitución Española propugna la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español en su artículo 1.1. Así, proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo en el artículo 14.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23.03.2007).

En esta ley, se hace mención específica a los planes de igualdad de las empresas: En el artículo 46 de esta ley se define el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:

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

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

A blue ink signature, possibly reading "Acf", located at the bottom left of the page.A blue ink signature, possibly reading "Luis", located at the bottom right of the page.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Donde se especifica que los planes de igualdad de empresas deberán incluir una Auditoría Salarial que permita conocer en profundidad la existencia de desigualdades retributivas entre hombres y mujeres.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3. Normativa autonómica

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el artículo 20.3 establece que, para que las empresas obtengan las ayudas previstas para tener diseñados planes de igualdad, los mismos deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat, presentando anualmente un informe de evaluación de resultados.
- Decreto 133/2007, del 27 de julio, del Consejo, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana. Las solicitudes del visado se presentarán en el Registro de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de las tres provincias o de cualquiera de las formas establecidas en el artículo 384 de la Ley de Regímenes Jurídicos de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administración Común.
- Orden 18/2010, del 18 de agosto, de la Consejería de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”. (DOCV núm. 6346 de 02.09.2010)

La realidad muestra que no es suficiente con un marco legal para conseguir la igualdad efectiva, sino que se necesita intervenir de forma que se garantice el acceso a recursos (el trabajo) en condiciones de igualdad a través de la eliminación de los obstáculos y la articulación de medidas compensatorias.

En ese sentido, el presente plan se basa en dos principios de acción que son:

- Sensibilización: con el objetivo de que el conjunto de la plantilla comprenda los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación, así como los principales elementos estructurales de la desigualdad y discriminación de las mujeres en los ámbitos del trabajo y las organizaciones.
- Formación: capacitación del personal técnico y de toma de decisiones, así como del conjunto de la plantilla, con el objetivo de facilitar la introducción de las políticas de igualdad en la organización.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. F.' or similar, located at the bottom left of the page.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. F.' or similar, located at the bottom right of the page.

3. PARTES QUE CONCIERNEN EL PLAN

El plan de igualdad será de afectación a la totalidad de la plantilla, alcanzando a todo el personal que tenga relación con la actividad de la asociación.

Para avanzar en el logro efectivo de la igualdad, llevando a la práctica el I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, en la Asociación ACAVIH, se crea en su seno la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (en adelante Comisión de Igualdad) el 25 de julio de 2024 compuesta por:

Dos representantes de la empresa:

- Marcela Macheras García
- Juan José Muñoz De La Peña De La Cruz

Antes de la constitución de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad de ACAVIH, se extendió una invitación a los sindicatos más representativos del sector para que participaran en dicha comisión. Sin embargo, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) declinó la invitación debido a la elevada carga de trabajo que enfrentan. Por su parte, la Unión General de Trabajadores (UGT) solicitó información adicional, la cual se proporcionó en un segundo envío, pero desde entonces no hemos recibido ninguna respuesta.

Dada la falta de interés por parte de los sindicatos, y tras transcurridos diez días sin una respuesta definitiva por parte de UGT, se tomó la decisión de proceder con la constitución de la comisión de negociación del II Plan de Igualdad de ACAVIH. Esta decisión se basa en el compromiso de la asociación por avanzar en la igualdad y asegurar que se cumplan las normativas pertinentes, a pesar de la ausencia de representación sindical.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL: El II Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la asociación ACAVIH resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de la entidad.

ÁMBITO TERRITORIAL: El II Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la asociación ACAVIH resulta de aplicación en todos los centros y espacios de trabajo actuales y futuros.

ÁMBITO TEMPORAL: El Plan está diseñado para un periodo de implementación y evaluación de 4 años, Octubre 2024 – Octubre 2028. En dicho periodo, basándose en la evaluación y resultados del I Plan y del diagnóstico actual de la entidad, se implementarán y desarrollarán las medidas y acciones de este segundo plan. A efectos de priorizar y establecer en el tiempo un orden en la ejecución de las distintas



medidas previstas en este Plan, hemos diseñado un Plan de Acción. No obstante, es importante tener en cuenta que el Plan de Igualdad está ligado a la consecución de los objetivos por lo que los plazos de aplicación pueden variar o introducirse nuevas medidas para corregir los puntos que se consideren necesarios si así sucede durante la vigencia del Plan.

5. RESPONSABLES

La responsabilidad técnica del correcto desarrollo del Plan y de su seguimiento y evaluación recae sobre la Comisión de Igualdad constituida a tal efecto, e integrada por representantes legales de la plantilla y de la empresa.

En cuanto a la responsabilidad de la ejecución y evaluación de las acciones o áreas de actuación, dependerá de cada acción, pero mayoritariamente sobre dirección y el área de administración y recursos humanos.

Esta atribución de responsabilidad podrá modificarse si se considera conveniente previa consulta y aprobación en la Comisión de Igualdad. No obstante, cumplir con la igualdad de oportunidades en la empresa es tarea de todas las personas que trabajan en ella.

6. ENTRADA EN VIGOR

El presente Plan de Igualdad de la Asociación ACAVIH, entrará en vigor el 1 de octubre de 2024 y se extenderá su aplicación hasta el 30 de septiembre de 2028.

7. METODOLOGÍA

Para realizar el II Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad ACAVIH, se he hecho la recogida de información en dos fases:

- Fase 1: Diagnóstico, el cual fija un punto de partida y unos objetivos genéricos en función de los ámbitos de análisis completados.
- Fase 2: Diseño del Plan de Igualdad propiamente dicho, a través del cual se fijan unos objetivos más específicos para ámbitos de análisis, indicadores de seguimiento y evaluación, agentes que los han de llevar a cabo, recursos y calendario, periodicidad y acciones a emprender para conseguir los objetivos marcados.

Para conseguir una sistematización correcta de la información que se ha recogido, se ha optado por utilizar una metodología ecléctica, realizando un tratamiento de datos combinando técnicas de análisis cuantitativas y técnicas cualitativas.

A blue ink signature, appearing to be 'A. F.', located at the bottom left of the page.A blue ink signature, appearing to be 'A. F.', located at the bottom right of the page.

A continuación, se detallan más detenidamente:

- Tratamiento de datos: Análisis estadístico recopilando toda la información disponible tanto del cuestionario como ofrecida por la empresa, en relación a diferentes ámbitos de análisis.
- Análisis documental y entrevistas: recopilación de toda la información disponible en relación a los diferentes ámbitos de análisis. Se analiza documentación como: documentos estratégicos y programáticos, normativa de régimen interno, informes internos, participación en la entidad, etc.

Las tres técnicas de recogida de información utilizadas para la investigación y el diagnóstico de la realidad han sido (1) el chek-list o lista de control, (2) el cuestionario y (3) entrevistas personales.

1. Listado de control o check list: Se ha usado un listado de control o check list con el que se ha recogido la información básica para poder dibujar la estructura laboral existente dentro de la entidad. En el check list se ha pedido directamente a la entidad información diversa en referencia la organización, los procedimientos, las instalaciones, información de la plantilla (distribución por edad, nivel de estudios, categorías profesionales, retribuciones, tipos de contratos, jornada laboral, altas y bajas laborales, situación familiar de los trabajadores y trabajadoras, formación, promoción, prevención al acoso, etc.).

2. Entrevistas personales: El 25 de julio de 2024 se realizó una entrevista a 1 persona trabajadora de la asociación, la cual han aportado información útil para situar los hechos y las realidades que se desenvuelven dentro de la propia organización.

Los datos aportados por la entidad han ayudado a conocer los diferentes espacios que existen y que envuelven a los diferentes puestos de trabajo, así como un acercamiento a las posibles asimetrías que pueden existir en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, buscando siempre una mirada general de las realidades de género que pueden encontrarse dentro del contexto laboral. Por otra parte, la aplicación del cuestionario ha permitido tener una primera visión de la plantilla de la entidad. Desde dicha técnica o método de recogida de información, se han verificado las realidades laborales existentes dentro de la empresa y se ha indagado en los procesos cotidianos de la gente, obteniendo una primera visión de su trabajo de las personas de la plantilla, conformando una fotografía que nos ayuda a detectar las realidades de género que envuelven a la propia vinculación - trabajador/a y empresa -. Este nivel de profundización nos aporta datos cuantitativos que dibujan la realidad existente, acercándonos a una primera visión de los procesos subjetivos de las personas que desarrollan su actividad laboral dentro de la empresa, llevándonos a detectar carencias y problemáticas relacionadas, no solamente con el ámbito laboral, sino con la compleja realidad de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que nos acompaña hoy en día en cualquier ámbito.

Finalmente, la entrevista semiestructurada ha sido la técnica seleccionada para conocer los procesos subjetivos de la plantilla, es decir, la opinión y el grado de implicación del personal en relación con las diferentes realidades de género que se pueden dar en referencia a las políticas de igualdad. Una de las principales ventajas de esta técnica es su capacidad para extraer las opiniones y creencias en torno a un tema, de este modo han sido un aspecto importante para la elaboración del diagnóstico.

Dicho diagnóstico se ha organizado en las siguientes materias, siguiendo lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

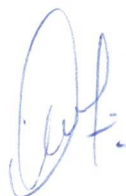
A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'A' followed by some cursive letters.A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'J' followed by some cursive letters.

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género
- k) Salud y condiciones laborales
- l) Comunicación y lenguaje inclusivo

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "D. J. F.", located in the bottom left area of the page.A handwritten signature in blue ink, appearing to be "J. M. G.", located in the bottom right area of the page.

8. OBJETIVOS GENERALES

- Promover que el principio de Igualdad entre mujeres, hombres y transexuales, sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la Asociación como en la consecución de sus fines estatutarios.
- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre personas trabajadoras y voluntarias de la Entidad en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales, medidas de conciliación personal, familiar, laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical o que produzcan algún tipo de discriminación directa o indirecta.
- Garantizar que la entidad cuenta con un modelo de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género.
- Legitimar la implementación del I Plan de Igualdad de la organización ACAVIH a través de la capacitación del personal y de la formación en igualdad del personal técnico, en los tres niveles: sensibilización, formación básica y formación específica.
- Impartir formación adecuada para realizar un uso inclusivo de la comunicación y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.
- Asegurar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo con perspectiva de género considerando todas las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.
- Visibilizar la importancia de los cuidados familiares, respetar y promocionar el uso de las medidas de conciliación por parte de todo el personal de la organización.
- Obtener y mantener un clima libre de Acoso Sexual y por razón de sexo en la organización.
- Garantizar que las empleadas víctimas de Violencia de Género obtienen la información adecuada y actualizada en materia de derechos, permisos y recursos a su alcance, para favorecer su salida de la situación de maltrato en condiciones óptimas.
- Asegurar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en las categorías con mayor desequilibrio por sexos.
- Profundizar en el análisis de las diferencias retributivas observadas y fomentar la transparencia, garantizando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.




9. DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico es el tercero que se realiza en la entidad para dar pie a las medidas del III Plan de Igualdad. Este documento tiene como objetivo proporcionar conocimiento sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y garantizar la adecuada aplicación de las medidas de igualdad necesarias.

A continuación, se incluyen los datos, gráficos y tablas del proceso de diagnóstico. Se indican las principales fortalezas y debilidades detectadas en relación a los datos disponibles, las recomendaciones de mejora y los ámbitos prioritarios de actuación de acuerdo con los objetivos generales que se pretenden seguir.

DATOS GENERALES

Denominación social	Associació Ciudadana de Alacant pel VIH (ACAVIH)
Fórmula jurídica	ORG
Teléfono	966 08 18 26
Dirección	Calle Angelina Bendito 16 of. 10 C.P. 03007 (Alicante)
Página web	https://acavih.org/
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Marcela Macheras García
Cargo	Presidencia
Teléfono	636 48 24 77
Email	acavih@hotmail.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Marcela Macheras García
Cargo	Responsable de Calidad, Medioambiente, e Igualdad
ACTIVIDAD	
Sector de Actividad	Convenio colectivo de Acción e intervención social (Código de convenio n.º 99100155012015)
CNAE	8899 Otros Actividades De Servicios Sociales Sin Alojamiento N.c.o.p
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	2
Mujeres	1
Hombres	1
Representación Legal de la plantilla	No

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ACAVIH.




Proceso de selección y contratación

El proceso de selección en la entidad ACAVIH, busca encontrar a la persona más capacitada para sus puestos vacantes. Para ello, siendo una asociación que ayuda a las personas con VIH para la contratación se priorizar buscar personas candidatas entre los voluntarias y voluntarios de la asociación. Se valora la formación y la implicación de la persona.

En caso de que no hubiese nadie que cumple con el perfil requerido, se publica la oferta en la página web y en el colegio de ciencias sociales.

Altas y bajas de la plantilla

Tabla 1: Bajas de la plantilla

SEXO	FCH BAJA	MOTIVO DE BAJA
Mujer	2023	Despido por falta de recursos
Mujer	2023	Despido por falta de recursos

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2: Altas de la plantilla

SEXO	FCH ALTA	PUESTO
Hombre	2022	Auxiliar administrativo
Mujer	2022	Mediadora

Fuente: Elaboración Propia

En la entidad ACAVIH no hay mucha rotación de personal. En los dos últimos años ha habido 3 bajas, dos mujeres bajo despido disciplinario y un hombre que se jubiló. Por otro lado, en estos dos años se han incorporado a la plantilla 3 hombres y 3 mujeres.




Descripción de puestos de trabajo

Para entender mejor la organización y requerimientos de la entidad se presenta una descripción de cada uno de los puestos de trabajo:

Puesto de trabajo	EDUCADORA SOCIAL O MEDIADORA VIH
Funciones	• Apoyo y orientación a personas con VIH en temas sociales, sanitarios y laborales. • Mediación entre usuarios y servicios de salud, laborales o sociales. • Realización de talleres y campañas de sensibilización. • Coordinación con otros profesionales para derivaciones y seguimiento de casos. • Acompañamiento a citas médicas o gestiones administrativas cuando sea necesario.
Formación requerida	• Ciclo formativo de grado medio en integración social o en mediación. • Cursos específicos sobre VIH y salud comunitaria (no se requiere titulación universitaria).
Experiencia necesaria	• 1-2 años de experiencia en mediación o intervención social, preferiblemente con colectivos vulnerables o en el ámbito de salud.
Habilidades necesarias	• Empatía y habilidades de escucha activa. • Capacidad de resolución de conflictos y negociación. • Trabajo en red con otros servicios (sanitarios, sociales, jurídicos). • Conocimiento sobre el VIH y su impacto social y personal.
Otros requisitos	• Sensibilidad ante la realidad de las personas con VIH. • Disponibilidad para trabajar de manera flexible según las necesidades de las personas usuarias.




Puesto de trabajo	AUXILIAR ADMINISTRATIVO /A
Funciones	• Gestión básica de documentación y archivos. • Atención telefónica y recepción de correos electrónicos. • Apoyo en la organización de eventos y actividades. • Tareas de facturación, contabilidad básica y seguimiento de pagos. • Actualización de bases de datos y mantenimiento de la agenda de la asociación.
Formación requerida	• Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente. • Formación básica en administración (cursos específicos o FP básica en administración).
Experiencia necesaria	• 1 año en tareas administrativas similares, preferentemente en el sector social o en organizaciones sin fines de lucro.
Habilidades necesarias	• Manejo básico de programas informáticos (paquete Office, correo electrónico, bases de datos). • Buenas habilidades de comunicación oral y escrita. • Organización y atención al detalle. • Capacidad de trabajo en equipo.
Otros requisitos	• Compromiso con la misión de la asociación y sensibilidad hacia el trabajo con personas con VIH. • Disponibilidad para realizar tareas polivalentes.

Organigrama por departamentos y nivel jerárquico

El organigrama de la asociación es horizontal:

Educadora social	Auxiliar Administrativo
------------------	-------------------------

Tabla 3: Puestos de trabajo por sexos

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres
1 Mediadora de VIH	1	0
2 Auxiliar administrativo	0	1
Total	1	1

Fuente: Elaboración propia

Plantilla desagregada por sexo

En julio 2024, el total de la plantilla en ACAVIH es de 2 personas trabajando en el momento en que se recogen los datos del diagnóstico. De ellas, 1 (50%) son mujeres y 1 (50%) son hombres. La distribución de la plantilla está equilibrada.

Tabla 4: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	1	50%	1	50%	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH

A parte de las personas de la plantilla, la entidad ACAVIH colabora con personas voluntarias, en el mes de julio de 2024 cuenta con 27 personas voluntarias de las cuales 10 son mujeres y 17 son hombres.

Distribución de la plantilla por edad

En la siguiente tabla 5 puede verse como característica de las personas trabajadoras de ACAVIH, que el total de la plantilla tiene más de 50 años. La edad entre hombres y mujeres es muy similar.

Tabla 5: Plantilla desagregada por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	-	0	-	0
De 21 a 29 años	0	-	0	-	0
De 30 a 49 años	0	-	0	-	0
De 50 y más años	1	50%	1	50%	2
Total	1	50%	1	50%	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH




Antigüedad

El 23,5% de la plantilla de ACAVIH lleva trabajando en la entidad más de 20 años y el 57% de la plantilla lleva trabajando en la entidad entre 5 y 20 años. En el último año ha habido 6 contrataciones, 3 mujeres y 3 hombres.

Tabla 7: Distribución de la plantilla del personal por tipos de contrato

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 1 a 3 años	0	-	1	-	1
De 3 a 5 años	0	-	0	-	0
De 5 a 10 años	1	100%	0	-	1
Total	1	50%	1	50%	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH

Tipo de contrato

Toda la plantilla de la entidad tiene un contrato indefinido, 7 personas han pedido una reducción de jornada, 6 mujeres y 1 hombre.

Tabla 8: Distribución de la plantilla del personal por tipos de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo parcial	0	-	0	-	0
Indefinido a tiempo completo	0	-	0	-	0
Indefinido a tiempo parcial	1	50%	1	50%	2
Total	1	50%	1	50%	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH

Clasificación profesional y nivel de estudios

La entidad ACAVIH cuenta con 2 categorías profesionales: educadora social y auxiliar administrativo. El primero está ocupado por una mujer, y el segundo por un hombre.




Tabla 9: Distribución de la plantilla por categoría profesional

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Educadora Social	1	100%	0	-	1
Auxiliar administrativo	0	-	1	100%	1
Total	1	50%	1	50%	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH

Tabla 10: Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Primarios - ESO	0	-	1	100%	1
Grado	1	100%	0	-	1
Total	1	50%	1	50%	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH

En relación con el nivel de estudios de la plantilla, ACAVIH cuenta con una mujer graduada y un hombre con el graduado escolar.

Formación

En ACAVIH el equipo se encarga de identificar y recoger todas las necesidades formativas e incluirlas en el plan de formación anual. Las formaciones normalmente se realizan dentro del horario laboral.

A continuación, se presenta el plan de formación del año 2024:

AÑO	INTERNA / EXTERNA	PLANIFICACIÓN			ACCIÓN FORMATIVA				FECHA	Nº de Personas
		DESCRIPCIÓN DE LA FORMACIÓN	PARA DPTO. / ASISTENTES	FECHA PREVISTA	CENTRO / IMPARTIDO	TIPOLOGÍA	DURACIÓN (HORAS)	Se obtiene Certificado?		
2024	Externa	Taller Autorrealizate Avanzado	Personas trabajadoras	Enero	Cesida	Presencial	12	Si	Enero	1
2024	Interna	Taller Autorrealizate Avanzado	Personas Usuarías	Febrero y Marzo	Acavih	Presencial	16		Enero - Marzo	12
2024	Externa	Mujeres positivas	Personas Usuarías	Febrero y Marzo		Presencial	14		Febrero - Marzo	2
2024	Externa	Jornadas Gilead, primer encuentro enfermería y VIH	Personas trabajadoras	Marzo	Gilead	Presencial	8		Marzo	1
2024	Interna	Curso de voluntariado para el VIH	Personas Voluntarias	Junio	Acavih	Presencial	11	Si	1/06/2024	17
2024	Interna	Taller ITS		Septiembre	Acavih				programado	
2024	Externa	XXVII Jornadas de Formación VIH 2024 Toledo	Personas trabajadoras	Mayo	VIV	Presencial	11		Mayo	1
2024	Externa	Promocio de la salud sexual actualización I prevención en VIH I ITS 2024 (EVES)	Personas trabajadoras	Mayo	EVES	Online	15	Si	Mayo	3
2024	Externa	Formacion de pares, abordando la salud mental (Cesida)	Personas trabajadoras	Mayo	Cesida	Online	5		Mayo	2
2024	Externa	Trabajando en positivo. Claves interculturales para el... para los profesionales de los servicios de orientación socio laboral	Personas trabajadoras	Mayo	Trabajando en Positivo	Online	1,5		Mayo	1
2024	Externa	XOO Congreso Seisda en Toledo	Personas trabajadoras	Mayo	Cesida	Presencial			Mayo	1
2024	Interna	Indicaciones Clínicas del uso de profilácticos	Todas las personas	Julio	Acavih	Presencial y Online	2	No	11/07/2024	23
2024	Interna	Formación en Materia de Protección de Datos	Personas trabajadoras	Agosto	Acavih	Presencial	4	No	26/08/2024	4
2024	Externa	Formación para charlas en centros educativos	Personas Voluntarias	Septiembre	Acavih	Presencial	8	Si	30/09/2024	15
2024	Externa	Formación para la empleabilidad	Personas Usuarías	Noviembre	Acavih	Presencial	15	Si	20/11/2024	10




Promoción profesional

Respecto a la promoción, durante el año 2023 y 2024, la economía de la asociación se ha visto comprometida teniendo que hacer recortes en la plantilla. Actualmente, no es posible la promoción en la Asociación.

Condiciones de trabajo

En cuanto a la distribución de la plantilla por horas semanales y por turnos de trabajo, las dos personas que hay actualmente en la plantilla están a media jornada las dos. El horario es oficialmente de mañanas, pero depende de la demanda puede modificarse entre las 10 am y las 8 pm. Sin embargo, como medida de conciliación se ha priorizado la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Además, en el caso de hacer horas extras, estas serán compensadas con horas libres en otro momento.

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

A partir de las acciones para mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral del anterior plan de igualdad, se negoció un Plan de Conciliación de la entidad, en el cual se contemplan medidas de comunicación interna, de capital humano y de sensibilización y compromiso. Este Plan de Conciliación incluye las medidas de flexibilidad horaria y desarrollo profesional bonificando con horas de descanso las actividades que obligatoriamente se tengan que realizar fuera del horario laboral.



Plan de conciliación

La Asociación ACAVIIE, en el marco de su compromiso con la igualdad de oportunidades, elabora este plan de conciliación.

OBJETIVOS

► Garantizar equilibrio las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de ACAVIIE, fomentando entornos flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral.

► Adaptar la asociación a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los roles de género, los hábitos y costumbres.

► Promover la igualdad y paridad, el cuidado de las niñas y niños menores y las personas dependientes fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.

► Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.

► Realizar acciones de gestión de los Recursos Humanos en directrices que permitan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente plan de conciliación entrará en vigor a la firma de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptándose a las sucesivas rectas de la plantilla y correcto funcionamiento. En el caso de que las medidas de conciliación incluídas en el presente plan, que supongan a la firma del presente una mejora de las medidas de conciliación legalmente establecidas, quedará expresada por otras medidas legales aprobadas posteriormente, estas quedará incluidas quedando expresadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente plan de conciliación para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, no excluyendo ningún departamento o servicio, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de esas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con ACAVIIE (temporalidad, temporalidad...).

MEIDAS ESTRATÉGICAS Y OPERATIVAS

Se promueven las siguientes medidas de conciliación personal, familiar y laboral para la entidad ACAVIIE:



MEIDAS OPERATIVAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medidas de flexibilidad laboral

ÁREA	FLEXIBILIDAD HORARIA
Nombre de la medida	Horario flexible de entrada y salida
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla pueda tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con responsabilidades familiares y personales.
Descripción. Metodología	El horario de trabajo es de 10 a 14 y de 16 a 20 horas, pudiendo adaptarse a la necesidad personal cumpliendo con las horas semanales según contrato.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	Se hace el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.
Calificación	La medida comenzará a aplicarse después de aprobarse en primera junta directiva 2023 y tendrá una duración indefinida.
Canal de comunicación	La medida se comunicará en sus revisiones con el personal, asimismo se proporcionará todas las medidas a la plantilla en formato físico.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación trimestral.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora del clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y compromiso. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de selección y incorporación.

Infrarrepresentación femenina

A partir de los datos recogidos entre el personal laboral de la entidad ACAVIH sobre la composición y la distribución de dicha plantilla, se observa que no existen diferencias significativas en la composición de la plantilla. En efecto, el número de personas trabajando en la entidad es reducido, una mujer y un hombre. No encontramos infrarrepresentación en este caso.

Retribuciones

El presente apartado tiene como objetivo brindar una visión detallada y transparente de la estructura salarial dentro de la organización. Para ello, se presentarán las tablas extraídas del registro retributivo cumpliendo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La herramienta utilizada ha sido la ofrecida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, siendo el periodo de referencia utilizado el año natural 2023.

La implementación del registro retributivo surge como parte del compromiso de la organización con la transparencia y la igualdad salarial. En línea con estos principios, se ha llevado a cabo una exhaustiva recopilación de datos para reflejar con precisión la remuneración percibida por el personal en sus diferentes categorías y puestos laborales.

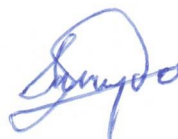
Siguiendo lo estipulado por el Convenio de Oficinas y Despachos de Alicante las percepciones básicas y complementarias son las siguientes:

- 1) Salario Base: Todo el personal adscrito a este convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias que serán satisfechas, una en la primera quincena del mes de junio y la otra, en la primera quincena del mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base, más lo que le corresponda percibir por el concepto de complemento de antigüedad consolidada.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

El personal enfermo o accidentado, percibirá estas gratificaciones con arreglo a su salario base mensual, más el complemento de antigüedad consolidada, si la tuviera. Al personal de limpieza, y en general a quienes presten servicios por horas o medias jornadas, se les abonarán las gratificaciones en la parte que corresponda al salario percibido.

- 2) Gratificaciones extraordinarias: La empresa podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades, sin perjuicio de su negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si la hubiese.
- 3) Paga extra: Se establece por este concepto el importe de una mensualidad del salario del convenio, más el complemento de antigüedad consolidada, en su caso, correspondiente al ejercicio económico anteriormente finalizado y que se abonará durante el primer trimestre del año.

A blue ink signature, likely of a representative of the organization.A blue ink signature, likely of a representative of the organization.

Para quienes causen baja o alta en la empresa, así como al personal enfermo o accidentado, esta gratificación se abonará con arreglo al procedimiento seguido para el pago de las gratificaciones de junio y diciembre.

La empresa podrá prorratear esta paga en doce mensualidades, sin perjuicio de su negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, si la hubiese.

- 4) Plus festivo: 1. Las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán con el complemento denominado festivo, cuya cuantía se fija con un incremento del 25 por ciento del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en el día festivo.

Se entiende por día festivo, aquél designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local, y los domingos cuando coincida con el descanso semanal del trabajador o trabajadora.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula:

Horas festivas = (salario bruto anual / jornada anual) x 1.25.

2. Tendrán la consideración de festivos especiales los siguientes: el 25 de diciembre, el 1 de enero y el 6 de enero.

Estos días se retribuirán con el complemento denominado festivo especial, cuya cuantía se fija con un incremento del 50 por ciento del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en el día festivo especial.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula:

Horas festivas = (salario bruto anual / jornada anual) x 1.50.

3. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

a. Las contrataciones realizadas por trabajos, que por su propia naturaleza se consideren habitual trabajar en domingos y/o festivos.

b. Cuando el trabajador o trabajadora afectado ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica, que no podrá ser inferior a este plus.

- 5) Complemento por capacitación profesional: A todos los trabajadores o trabajadoras con titulación oficial de grado superior o de grado medio, que no estando contratados como tales, se les exigiese la utilización de su título y de los conocimientos derivados de éste para los servicios de la empresa, ésta vendrá obligada a aplicarles la categoría y salario del titulado del nivel 3 del grado que le corresponda a petición de la persona trabajadora. Los trabajadores o trabajadoras que tengan conocimiento de uno o varios idiomas y hagan uso de ellos por necesidades de su trabajo, percibirán una bonificación del 20% sobre el salario base.
- 6) Plus de transporte: Al objeto de compensar a los trabajadores y trabajadoras el mayor coste que suponen los gastos de transporte, la empresa abonará a todas aquellas personas trabajadoras que no tengan contrato de formación ni de prácticas, y con carácter extrasalarial, la cantidad fijada cada año en tablas en concepto de plus de transporte por día efectivamente trabajado.

A blue ink signature, likely of a representative, located at the bottom left of the page.A blue ink signature, likely of a representative, located at the bottom right of the page.

- 7) Desplazamiento y dietas: Se establece la cantidad de 0,19 € /Km, para los trabajadores y trabajadoras que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa. El importe de la media dieta y dieta completa, será satisfecho según tablas. La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador o trabajadora en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

A continuación, se presentan detalladamente las tablas con la información relevante, en un esfuerzo por fortalecer la cultura de transparencia y justicia en nuestra organización. Cabe resaltar que estas tablas reflejan una instantánea del estado actual de la estructura salarial y serán actualizadas periódicamente para garantizar la precisión y confiabilidad de los datos.

Según las agrupaciones realizadas, se muestran los promedios de los importes efectivos (tabla 12) e importes equiparados (tabla 13) del año 2023.

Tabla 12: Importes efectivos promedios por grupos de 2023.

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS POR GRUPOS					
		Salario Base Efectivo	Total compl. Sal. Efectivo	Total Salario Efectivo	Total retribución Efectiva
TOTAL	4	-154%	-88%	-75%	0%
Hombre	1	9.284	2.004	800	615
Mujer	3	23.569	3.758	1.400	616
GRUPO 01					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	3	23.569	3.758	1.400	616
GRUPO 04		100%	100%	100%	100%
Hombre	1	9.284	2.004	800	615
Mujer	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH




Tabla 13: Importes equiparados promedios por grupos del año 2023

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS POR GRUPOS					
		Salario Base Efectivo	Total compl. Sal. Efectivo	Total Salario Efectivo	Total retribución Efectiva
TOTAL	4	-27%	6%	13%	50%
Hombre	1	18.568	4.008	1.600	1.230
Mujer	3	23.569	3.758	1.400	616
Grupo 1	3	0	0	0	0
Hombre	0	23.569	3.758	1.400	616
Mujer	3	0	0	0	0
Grupo 4	1	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	18.568	4.008	1.600	1.230
Mujer	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la herramienta del registro del Ministerio

En tercer lugar, según las agrupaciones realizadas, se muestran las medianas de los importes efectivos (tabla 14) e importes equiparados (tabla 15) del año 2023.

Tabla 14: Importes efectivos medianas por grupos del año 2023

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS POR GRUPOS					
		Salario Base Efectivo	Total compl. Sal. Efectivo	Total Salario Efectivo	Total retribución Efectiva
TOTAL	4	-131%	-79%	-50%	0%
Hombre	1	9.284	2.004	800	615
Mujer	3	21.448	3.590	1.200	616
GRUPO 01					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	3	21.448	3.590	1.200	616
GRUPO 04		100%	100%	100%	100%
Hombre	1	9.284	2.004	800	615
Mujer	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la herramienta del registro del Ministerio




Tabla 15: Importes equiparados medianas por grupos del año 2023

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS POR GRUPOS					
		Salario Base Efectivo	Total compl. Sal. Efectivo	Total Salario Efectivo	Total retribución Efectiva
TOTAL	4	-16%	10%	25%	50%
Hombre	1	18.568	4.008	1.600	1.230
Mujer	3	21.448	3.590	1.200	616
Grupo 1	3				
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	3	21.448	3.590	1.200	616
Grupo 4	1	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	18.568	4.008	1.600	1.230
Mujer	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la herramienta del registro del Ministerio

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva se fundamenta en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre y tiene como objetivos comparar la remuneración de hombres y mujeres en una misma organización, que complementa lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula la elaboración de los planes de igualdad. Estas normativas actualizan lo dispuesto en el Real Decreto 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. Identificando e investigando las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo y eliminando casos de desigualdad salarial que no se pueden justificar.

Los objetivos de la auditoría salarial son los siguientes:

Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes, puesto que influye directamente con las retribuciones.

Examinar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Para cumplir con la legislación anteriormente enunciada, se ha realizado una auditoría salarial que se presenta en este apartado. Contiene el análisis de los resultados de la valoración de puestos y de la




brecha salarial resultante, ambos desarrollados en la auditoría salarial realizada en el mes de julio de 2024, en referencia a los datos del año natural 2023.

En primer lugar, se observan las diferencias detectadas en los conceptos salariales percibidos anualmente por puestos en la empresa. Para ello, se ha hecho uso del registro retributivo elaborado por la entidad gracias a la herramienta del ministerio de igualdad, habiéndose calculado la media aritmética y la mediana de las percepciones y cuyo periodo de cálculo abarca el año 2023, tal y como se ha mencionado anteriormente.

Tabla 16. Brecha Salarial de mediana y media aritmética de las nóminas de 2023

Efectivos

	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Media aritmética	12.702,95	29.343,62	-130%
Mediana	12.702,95	26.850,10	-111%

Equiparados

	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Media aritmética	25.405,90	29.343,62	15,4%
Mediana	25.405,90	26.850,10	5,68%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH

En segundo lugar, se ha llevado a cabo una valoración de los puestos de trabajo que integra la **entidad ACAVIH** basado en el análisis factorial. Para ello, se ha establecido una puntuación numérica en base a la naturaleza y tipología de los siguientes factores que concurren en los puestos de trabajo: formación académica, experiencia, destreza, conocimientos informáticos, creatividad, habilidad manual: destreza y precisión, organización del trabajo, responsabilidad, supervisión, concentración, postura, esfuerzo emocional: plazos, viajes, fines de semana, flexibilidad horaria. Tras ello, se han agrupado aquellos puestos con una puntuación similar, con el fin de observar las diferencias retributivas en los complementos salariales para mujeres y hombres mediante el cálculo de la brecha salarial. A continuación, se muestra la agrupación establecida.

Tabla 17. Escala 1. Resultados de la valoración de puestos

ESCALA 1	
Puesto	Puntos
Educadora Social	6,30

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH.



Tabla 18. Escala 2. Resultados de la valoración de puestos

ESCALA 2	
Puesto	Puntos
Mediadora	5,20
Trabajo Social	5,18

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH

Tabla 19. Escala 3. Resultados de la valoración de puestos

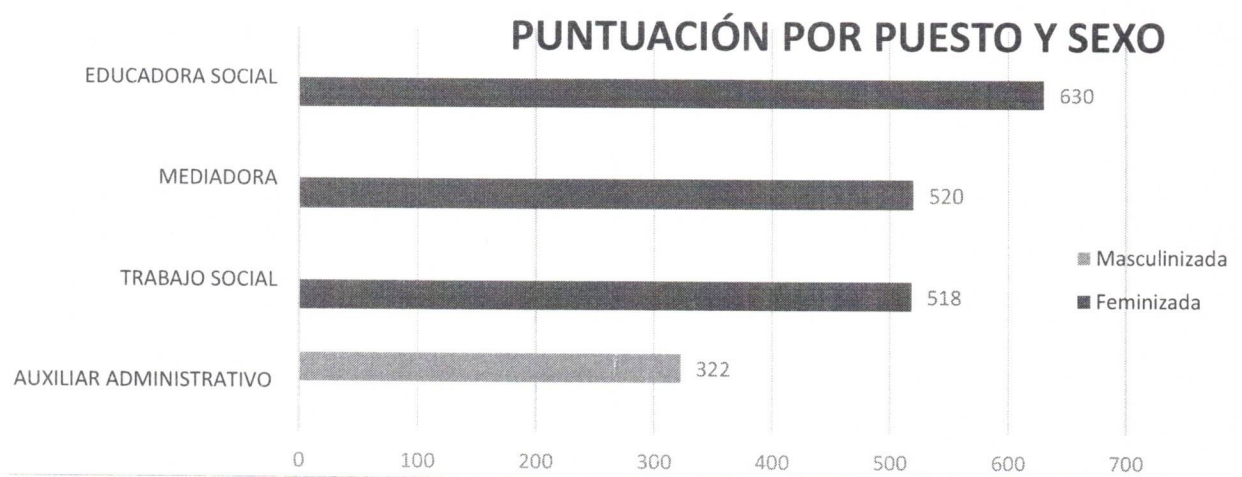
ESCALA 3	
Puesto	Puntos
Auxiliar administrativo	3,22

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por el ACAVIH

En base a este procedimiento de comparación de conceptos salariales por puestos individuales y por cada una de las agrupaciones expuestas, se calculan la brecha salarial general y las brechas salariales de cada grupo. El cálculo de la brecha salarial de género permite señalar aquellas categorías en las que las retribuciones de mujeres y hombres se encuentran diferenciadas en más de un 25%.

No encontramos hombres y mujeres en ninguna escala ni grupo, por tanto, el análisis no puede ir más allá de lo que se ha analizado anteriormente. Sin embargo, la herramienta de Valoración de Puestos ofrece información complementaria de la feminización y masculinización de los puestos (tabla 27).

Tabla 27. Puntuación por puesto y sexo de la VPT



Fuente: Elaboración propia a partir de la herramienta del registro del Ministerio




Tabla 28: Importes efectivos promedios por escalas del año 2023

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS POR ESCALAS					
		Salario Base Efectivo	Total compl. Sal. Efectivo	Total Salario Efectivo	Total retribución Efectiva
TOTAL	4	-154%	-88%	-75%	0%
Hombre	1	9.284	2.004	800	615
Mujer	3	23.569	3.758	1.400	616
ESCALA 01					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	1	28.979	4.521	1.800	621
ESCALA 02					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	2	20.864	3.377	1.200	614
ESCALA 03		100%	100%	100%	100%
Hombre	1	9.284	2.004	800	615
Mujer	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la herramienta del registro del Ministerio

Tabla 29: Importes efectivos promedios por escalas del año 2023

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS POR ESCALAS					
		Salario Base Efectivo	Total compl. Sal. Efectivo	Total Salario Efectivo	Total retribución Efectiva
TOTAL	4	-27%	6%	13%	50%
Hombre	1	18.568	4.008	1.600	1.230
Mujer	3	23.569	3.758	1.400	616
ESCALA 01					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	1	28.979	4.521	1.800	621
ESCALA 02					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	2	20.864	3.377	1.200	614
ESCALA 03		100%	100%	100%	100%
Hombre	1	18.568	4.008	1.600	1.230
Mujer	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la herramienta del registro del Ministerio

Tabla 30: Importes efectivos medianas por escalas del año 2023

IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS POR ESCALAS					
		Salario Base Efectivo	Total compl. Sal. Efectivo	Total Salario Efectivo	Total retribución Efectiva
TOTAL	4	-131%	-79%	-50%	0%
Hombre	1	9.284	2.004	800	615
Mujer	3	21.448	3.590	1.200	616
ESCALA 01					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	1	28.979	4.521	1.800	621
ESCALA 02					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	2	20.864	3.377	1.200	614
ESCALA 03		100%	100%	100%	100%
Hombre	1	9.284	2.004	800	615
Mujer	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la herramienta del registro del Ministerio

Tabla 31: Importes equiparados medianas por escalas del año 2023

IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS POR ESCALAS					
		Salario Base Efectivo	Total compl. Sal. Efectivo	Total Salario Efectivo	Total retribución Efectiva
TOTAL	4	-16%	10%	25%	50%
Hombre	1	18.568	4.008	1.600	1.230
Mujer	3	21.448	3.590	1.200	616
ESCALA 01					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	1	28.979	4.521	1.800	621
ESCALA 02					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	2	20.864	3.377	1.200	614
ESCALA 03		100%	100%	100%	100%
Hombre	1	9.284	2.004	800	615
Mujer	0	0	0	0	0

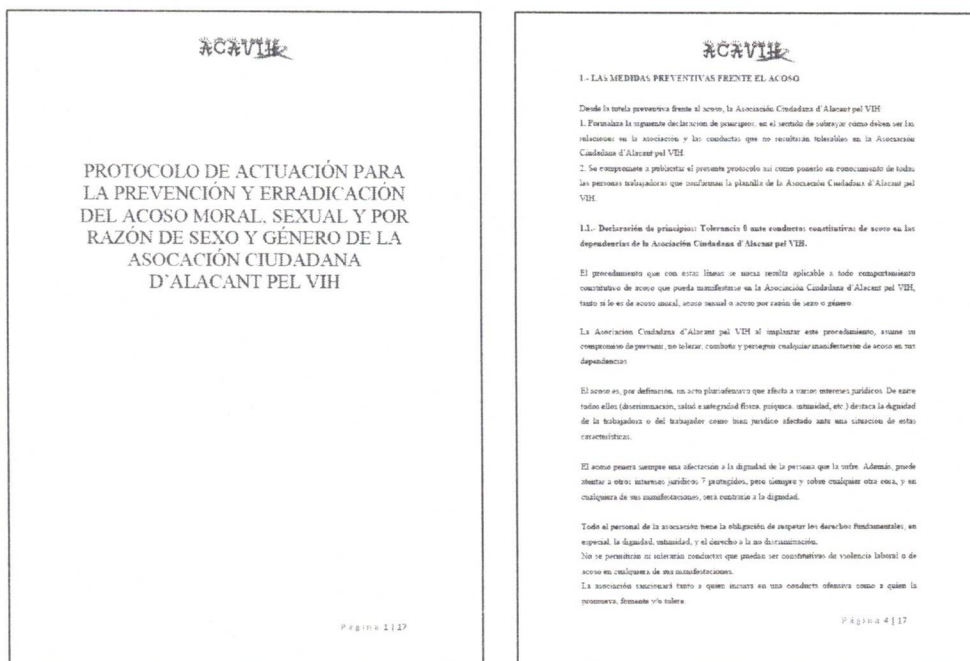
Fuente: Elaboración propia a partir de la herramienta del registro del Ministerio




En el análisis de la valoración de puestos de trabajo por escalas, se muestra una mayor retribución de las mujeres de la plantilla a nivel general. Sin embargo, tiene una explicación y es que el único hombre de la plantilla tiene un contrato al 50% de la jornada mientras que el resto de mujeres tienen un contrato a tiempo completo. Además, todas las mujeres son graduadas y con una categoría profesional superior a el único hombre de la plantilla.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A raíz del primer Plan de Igualdad, se elaboró el Plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Con ello, se promueve una política de tolerancia cero hacia cualquier tipo de comentario despectivo, irónico o burlón relacionado con la discriminación en el ámbito laboral. Para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, se implementan diversas medidas, incluyendo formaciones en igualdad.



Fuente: Documentación de la entidad ACAVIH




Salud laboral

La organización ACAVIH mantiene una evaluación constante de los riesgos laborales de la plantilla y se encarga de impartir formación.

Violencia de género

No hay constancia de mujeres víctimas de violencia de género entre las trabajadoras de la entidad. Sin embargo, se tendrá en cuenta la necesidad de informar sobre los procesos de actuación y recursos en el plan de acción del plan de igualdad.

Comunicación y lenguaje

El lenguaje y comunicación utilizado en la asociación se realiza bajo las recomendaciones de la Guía de lenguaje inclusivo de la entidad. Se cuida tanto la comunicación interna como la externa. Los canales de comunicación interna usados entre la plantilla y la Asociación son el correo interno corporativo y las reuniones. Las comunicaciones externas se establecen a través de la web, o email. Respecto de la comunicación externa se ha realizado un breve análisis de la web y redes sociales siendo el resultado satisfactorio desde el punto de vista del tratamiento de las imágenes, del lenguaje inclusivo, y desde la perspectiva del mensaje del compromiso con el principio de igualdad y contra la violencia de género.

Portada de la página web <https://acavih.org/>



[SOBRE EL VIH](#) [ACTIVIDADES](#) [PROYECTOS](#) [COLABORA](#) [PORTAL TRANSPARENCIA](#) [CONTACTO](#)

HAZTE LA PRUEBA

Quiénes somos

La Asociación ACAVIH es una organización sin fines de lucro dedicada a mejorar la calidad de vida de las personas con VIH, trabajando incansablemente en prevenir la transmisión del VIH, promover la educación y concienciación sobre esta enfermedad.

En ACAVIH, nos enfocamos en la promoción de medidas de prevención, la realización de campañas informativas y educativas, la promoción del acceso a tratamiento y la lucha contra el estigma y la discriminación hacia las personas que viven con VIH. Nuestra asociación está compuesta por un equipo de profesionales comprometidos con la causa, así como voluntarios y personas que han sido afectadas directa o indirectamente por el VIH.

Si estás buscando apoyo, información o deseas unirse a la lucha contra el VIH, te invitamos a que te acerques a nuestra asociación. En ACAVIH, estamos comprometidos con la defensa de los derechos y la dignidad de todas las personas afectadas por el VIH, y trabajamos para construir un mundo más justo y equitativo para todos.





Fuente: Página Web ACAVIH



Fuente: Perfil Instagram ACAVIH

En ninguna de ellas, se observa una presencia desigual de mujeres y hombres en las imágenes, ni imágenes que infravaloren a las mujeres, o basadas en estereotipos de género, se recomienda hacer una revisión del discurso y establecer unas pautas de forma extendida por parte de todo el personal utilizando las pautas del manual de Comunicación inclusiva.

Representación de personal

Dos representantes de la empresa:

- Marcela Macheras García
- Juan José Muñoz De La Peña De La Cruz

Conclusiones del diagnóstico

1. Al tener en cuenta que la proporción del personal que trabaja en la organización es relativamente pobre. Durante varios años han sido 4 personas en la plantilla, pero actualmente, únicamente hay 2 personas en la plantilla: una mujer y un hombre.
2. Como el plan anterior, el II Plan de Igualdad continuará recogiendo todos los datos sistemáticamente desagregados por sexo.
3. Antigüedad de la plantilla y proceso de selección: no se observan desigualdades en las franjas de antigüedad. Los protocolos de selección de personal especifican pautas de selección igualitarias sea cual sea el puesto a ocupar y sin hacer diferenciación por sexo y/o género.
4. Las diferencias en el tipo de contrato se deben a las posibilidades de la asociación para mantener a las dos personas en plantilla. Actualmente, las dos personas están a media jornada. Durante los próximos meses se intentará resolver la situación para pasar a contratos de tiempo completo.
5. No hay promoción interna como tal, pero se hace una promoción de las personas voluntarias. Cuando hay un puesto vacante se acude a estas personas para ofrecer un contrato laboral. Se prioriza la promoción interna antes que la nueva contratación, mientras las posibilidades de la entidad lo permitan.
6. Se recomienda seguir ofreciendo formación y capacitación a toda la plantilla, independientemente de su género, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias relacionadas con sus puestos de trabajo. Esto contribuirá a garantizar la igualdad de oportunidades y promover un entorno laboral inclusivo. Además, dotar a la plantilla recordatorios en formación en igualdad de género. Esto ayudará a crear conciencia y promover una cultura organizacional que valore la diversidad y la igualdad.
7. Se recomienda desarrollar guías de salud laboral que incorporen una perspectiva de género, abordando las particularidades y necesidades específicas de las mujeres en el entorno laboral. Además, se debe contar con una guía de acompañamiento e intervención en casos de violencia de género, ofreciendo recursos y apoyo a las víctimas.
8. En los últimos años, la conciliación de la plantilla ha mejorado considerablemente gracias al

Plan de conciliación y las medidas de flexibilidad laboral. Adapta un horario más flexible para

10. PLAN DE ACCIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos específicos:

Evaluar periódicamente los procedimientos de selección y contratación para detectar posibles sesgos de género y tomar medidas correctivas.

Implementar estrategias y medidas para minimizar sesgos.

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
1	Puntual y continua	Nivel 1
Descripción	Difundir el Plan de Igualdad por los medios de comunicación habituales de la entidad. E incluir en el manual de acogida, una explicación del plan de igualdad y el protocolo de prevención al acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores	Revisión Manual de acogida Difusión del Plan de Igualdad	
Responsable	Comisión de seguimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, ...	
	Interno	

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
2	2nd año	Nivel 2
Descripción	Elaborar un Protocolo de buenas prácticas para la contratación con perspectiva de género.	
Indicadores	Protocolo de buenas prácticas	
Responsable	Responsables de contratación	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, ...	
Presupuesto	Interno	




FORMACIÓN

Objetivos específicos:

Desarrollar programas de formación en igualdad de género para concienciar y sensibilizar al personal sobre los estereotipos de género y la discriminación.

Evaluar el impacto de los programas de formación en igualdad de género y realizar ajustes según los resultados obtenidos.

Asegurar que todas las personas de la plantilla tienen acceso a la formación.

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
3	Cada año	Nivel 2
Descripción	Se realizará un estudio de las necesidades formativas anualmente a la plantilla, preferentemente en materia de igualdad. La información se recogerá mediante un formulario que permita aportar ideas y sugerencias.	
Indicadores	Formulario de formación Resultados obtenidos	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, ...	
Presupuesto	Interno	

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
4	Puntual: 1er año	Nivel 1
Descripción	Formación especializada: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Prevención al acoso sexual y por razón de sexo	
Indicadores	Informe de contenido ofrecido en cada formación N.º de asistencias desagregadas por sexo y horario laboral	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, personal formador ...	
Presupuesto	Presupuesto formación	

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
5	Puntual: 1er año	Nivel 1
Descripción	Formación especializada dirigido a presentar el plan LGTBI+	
Indicadores	Informe de contenido ofrecido en cada formación N.º de asistencias desagregadas por sexo y horario laboral	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, personal formador ...	
Presupuesto	Presupuesto formación	

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

Objetivos específicos:

Realizar revisiones periódicas de la estructura salarial y la progresión profesional para asegurar la igualdad de oportunidades.

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
6	Continua 1er y 2nd año	Nivel 2
Descripción	Actualizar y revisar la descripción de puestos de trabajo	
Indicadores	Modificación de la descripción de puestos de trabajo	
Responsable	Responsables de área	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, ...	
Presupuesto	Interno	

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
7	Continua	Nivel 3
Descripción	Evaluación anual del desarrollo profesional para cada empleado y empleada, asegurando que tanto hombres como mujeres tengan acceso a oportunidades de formación y desarrollo necesarias para la promoción.	
Indicadores	Participación en actividades desagregada por sexo, puesto de trabajo, formación realizada (tipología, horas, etc.) y mejoras de empleo detectadas.	
Responsable	Responsables de área	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, ...	
Presupuesto	-	

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
8	Primeros años del plan	Nivel 2
Descripción	Elaborar el Plan de Igualdad LGTBI	
Indicadores	Protocolo y difusión	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, ...	
Presupuesto	Interno	

CONCILIACIÓN

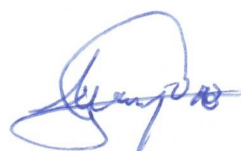
Objetivo general:

Establecer políticas y medidas concretas que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas empleadas, independientemente de su género.

Implementar horarios flexibles, opciones de teletrabajo y permisos parentales que faciliten la conciliación y promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.

Sensibilizar y formar al personal sobre la importancia de la conciliación, eliminando estereotipos y barreras que dificulten su aplicación efectiva.

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
9	Puntual, primer año	Nivel 1
Descripción	Revisión y consulta anual a las personas de la plantilla de las medidas del Plan de Conciliación.	
Indicadores	N.º de medidas solicitadas y otorgadas N.º de consultas y sugerencias	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, ...	
Presupuesto	Interno	

SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivos específicos:

Fomentar un entorno laboral seguro y saludable que promueva el bienestar físico y emocional de todas las personas empleadas, independientemente de su género.

Realizar evaluaciones de riesgos laborales con enfoque de género para identificar y abordar posibles riesgos o situaciones de acoso que afecten de manera desproporcionada a mujeres.

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
10	Puntual y continua	Nivel 2
Descripción	Elaborar un protocolo para trabajadoras, voluntarias y usuarias embarazadas	
Indicadores	Informe de descripción de riesgos laborales por sexo Modificaciones de mejora de los puestos de trabajo	
Responsable	Comisión de seguimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador, ...	
Presupuesto	Interno	

RETRIBUCIONES

Objetivos específicos:

Realizar una revisión salarial para identificar y corregir posibles desigualdades salariales basadas en género.

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
11	Continua	Nivel 2
Descripción	Hacer un estudio anual, a través de los registros retributivos anuales desagregado por sexo, de las diferencias detectadas en el diagnóstico sobre la brecha salarial, con y sin complementos. Teniendo en cuenta la descripción, análisis y valoración de los puestos de trabajo.	
Indicadores	Medidas correctoras aplicadas tras los resultados de los estudios	
Responsable	Subdirección	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador etc.	
Presupuesto	Interno	




PREVENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos:

Promover una cultura organizativa que no tolere ningún tipo de acoso, sensibilizando y formando al personal sobre qué constituye el acoso y las consecuencias asociadas.

Fomentar la confianza y facilitar canales de comunicación seguros para que las personas empleadas puedan denunciar casos de acoso y recibir apoyo sin temor a represalias.

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
12	Continua	Nivel 1
Descripción	Difundir el protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo de la entidad.	
Indicadores	Documento del protocolo Registro de la difusión N.º de casos	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador etc.	
Presupuesto	Interno	

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
13	2025 en adelante	Nivel 1
Descripción	Protocolo prevención laboral y acoso laboral solicitar al servicio de prevención.	
Indicadores	Documento del protocolo Registro de la difusión N.º de casos	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador etc.	
Presupuesto	Interno	




VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos específicos:

Implementar medidas de sensibilización y formación para prevenir la violencia de género y promover relaciones igualitarias dentro y fuera del entorno laboral.

Establecer un protocolo de actuación que brinde apoyo y protección a las personas empleadas que sean víctimas de violencia de género.

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
14	Puntual 2nd año	Nivel 1
Descripción	Elaborar una guía en la que se recojan los recursos estatales y autonómicos disponibles para las víctimas de violencia de género, así como aquellos desarrollados internamente en la propia asociación. La guía se actualizará de acuerdo a la normativa y se encontrará accesible en formato físico y virtual.	
Indicadores	Documento del protocolo Registro de la difusión	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador etc.	
Presupuesto	Interno	

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
15	A partir del 2nd año	Nivel 1
Descripción	Elaborar y difundir el protocolo de actuación de asistencia para casos de violencia de género y formar para ponerlo en práctica en caso de necesidad	
Indicadores	Documento del protocolo Registro de la difusión	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador etc.	
Presupuesto	Interno	




COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivos específicos:

Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la entidad.

Sensibilizar al personal sobre la importancia del uso de un lenguaje no sexista y evitar estereotipos de género en la comunicación.

N.º Acción	Periodicidad	Prioridad
16	Puntual	Nivel 1
Descripción	Revisión del lenguaje en la documentación de la entidad y redes sociales en base a la guía de lenguaje inclusivo.	
Indicadores	Documento de la guía Registro de la difusión entre la plantilla y las personas usuarias	
Responsable	Responsable calidad, medioambiente, seguridad y salud	
Personas destinatarias	Toda la plantilla y personal usuario	
Recursos	Programa informático, internet, ordenador etc.	
Presupuesto	Interno	




11. CRONOGRAMA

		Temporalidad: años			
ACCIONES		1	2	3	4
Contratación y selección	1. Difundir el Plan de Igualdad por los medios de comunicación habituales de la entidad. E incluir en el manual de acogida, una explicación del plan de igualdad y el protocolo de prevención al acoso sexual y por razón de sexo.				
	2. Elaborar un Protocolo de buenas prácticas para la contratación con perspectiva de género.				
Formación	3. Se realizará un estudio de las necesidades formativas anualmente				
	4. Formación especializada: igualdad y prevención acoso				
	5. Formación especializada dirigido a presentar el plan LGTBI+				
Clasificación profesional y	6. Actualizar y revisar la descripción de puestos de trabajo				
	7. Evaluación anual del desarrollo profesional para cada empleado y empleada				
	8. Elaborar el Plan de Igualdad LGTBI				
Conciliación	9. Revisión y consulta anual a las personas de la plantilla de las medidas del Plan de Conciliación.				
Salud laboral	10. Elaborar un protocolo para trabajadoras, voluntarias y usuarias embarazadas				
Retribución	11. Hacer un estudio anual retributivo sobre la brecha salarial.				
Prevención al acoso	12. Difundir el protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo de la entidad.				
	13. Protocolo prevención laboral y acoso laboral solicitar al servicio de prevención.				
Violencia de género	14. Elaborar el protocolo/infografía de actuación de asistencia para casos de violencia de género.				
	15. Elaborar y difundir el protocolo de actuación de asistencia para casos de violencia de género y formar para ponerlo en práctica en caso de necesidad				
Comunicación	16. Revisión del lenguaje en la documentación de la entidad en base a la guía de lenguaje inclusivo.				

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Durante cada uno de los años de vigencia del II Plan de Igualdad de ACAVIH, se llevará a cabo un seguimiento anual del mismo. Se crea una comisión de seguimiento que se reunirá anualmente, tal y como se ha negociado por la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, en las cuales las personas responsables del Plan expongan el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen.

En estas reuniones se estudiará el desarrollo del plan, valorando la puesta en marcha de las medidas de igualdad, conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, etc. Se buscará el cumplimiento del mayor grado posible de las acciones dentro de las posibilidades de la entidad.

Se realizará de manera global mostrando:

Eficacia (resultados):

N.º total de acciones por áreas implantadas en la entidad.

N.º y sexo de las personas beneficiarias por áreas de actuación elegidas.

N.º y sexo de las personas beneficiarias por categoría profesional.

Grado de desarrollo de los objetivos programados.

Eficiencia:

El tiempo dedicado para la implantación del Plan ha sido el estipulado

Los plazos previstos para cada fase se han cumplido

Se ha contado con los medios, herramientas y recursos materiales adecuados y suficientes

Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del Plan en cada una de sus fases.

Proceso:

En este bloque se evalúa el desarrollo del plan en sí mismo, atendiendo a:

Los recursos empleados (humanos, económicos y técnicos), indicando, en primer lugar, si se han empleado de acuerdo a lo previsto en el diseño del Plan de Igualdad, o si se ha hecho uso de menos recursos de los fijados, o por el contrario se han invertido más recursos de los previstos.

En segundo lugar, es necesario indicar la adecuación de los recursos empleados, señalando si han sido suficientes para el desarrollo de las acciones.

El plan o cronograma de trabajo; también aquí se trata de valorar, por una parte, el ajuste entre el tiempo estimado para la ejecución de las acciones en el Plan de Igualdad y el tiempo efectivamente empleado en la implementación de las acciones. Esta información se complementa con la valoración de la adecuación del tiempo empleado a la ejecución de las acciones.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J.F.'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Camp'.

Las herramientas de seguimiento, tanto el grado de uso que se ha hecho de las mismas respecto a lo establecido en el diseño del Plan de Igualdad como su adecuación al desarrollo de las acciones.

Las dificultades que se han encontrado a lo largo del periodo de desarrollo evaluado, indicando el motivo de las dificultades (por falta de recursos, de tiempo, de participación, por descoordinación en el desarrollo, por falta de conocimiento para el desarrollo o por falta de implicación de la dirección, por ejemplo). Conviene detallar en qué han consistido las dificultades para su correcta valoración y su abordaje en el futuro.

El tratamiento que se les ha dado a las dificultades: soluciones adoptadas y modificaciones incorporadas al desarrollo del plan; esta información aporta indicaciones sobre cómo deben plantearse las acciones en el futuro para su óptima implantación.

Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

Soluciones aportadas.

Grado de información y difusión en la Plantilla.

Impacto:

Este apartado recoge información relacionada con el grado de corrección o de mejora de los indicadores de igualdad.

Dichos indicadores pueden referirse a:

La reducción de las desigualdades en la presencia y participación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la gestión y de la organización (en la contratación, el desarrollo profesional, las retribuciones, de presencia en puestos de dirección, la incidencia de la conciliación).

Cambios en la cultura de la propia organización (actitudes de la plantilla, de sensibilización hacia la igualdad entre mujeres y hombres, en la imagen de la organización, la promoción de actividades relacionadas con la igualdad, cambios en las relaciones con otras organizaciones, etc.).

Efectos no previstos del plan

Mejora de las condiciones laborales y ambiente de trabajo

Aumento de la concienciación de la plantilla y personas beneficiarias de la entidad con respecto a la Igualdad de oportunidades

Cambios producidos en la Entidad (cultura, imagen, relaciones externas, etc.)

Cambios en las relaciones de la plantilla con los órganos de gobierno.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "A.L." or similar, written in a cursive style.A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Sergio", written in a cursive style.

Las herramientas que se van a utilizar durante la evaluación son las siguientes:

Cuestionarios de evaluación: Que se dirigirán a todo el personal de la plantilla de la empresa y personal directivo, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

Memorias: a modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente plan.

Durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad se realizarán tres tipos de evaluación:

Previa: a modo de diagnóstico de la situación de partida, detección de necesidades de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, realizado previamente a la redacción del presente Plan.

Intermedia: Seguimiento como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada área de actuación.

Final: Elaboración de informes finales de cada una de las actuaciones realizadas, objetivos trabajados y conseguidos, exposición del proceso de implantación del Plan y del impacto de las actuaciones realizadas en la empresa, todo ello con una serie de indicadores necesarios para poder realizar los citados informes.

Evaluación de RESULTADOS	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico. Grado de consecución de los resultados esperado
Evaluación de PROCESO	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
Evaluación de IMPACTO	Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad. Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.




13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

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

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

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del/la responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

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

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

La comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad de la entidad ACAVIH estará compuesta por las siguientes personas:

- Marcela Macheras García
- Juan José Muñoz De La Peña De La Cruz

En el caso de que alguna de las personas representantes de la plantilla no pudiese continuar como miembro de la comisión de seguimiento se deberá poner en contacto con acavih@hotmail.com

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

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Macheras'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. J. Muñoz'.

- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en ACAVIH y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Difundir el Plan y sus avances al conjunto de la plantilla.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'G' followed by a horizontal line and a small flourish.A handwritten signature in blue ink, featuring a large, bold 'B' followed by a series of loops and a final horizontal stroke.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- “a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa/entidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa/entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa/entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'D.F.'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Sergio'.

15. APROBACIÓN DEL PLAN

Se aprueba el presente II Plan de Igualdad de la entidad ACAVIH en Alicante a 01 de octubre de 2024.

Firma:

A blue ink signature in cursive script, appearing to read 'M. Macheras'.

Marcela Macheras García

Representación de la empresa

Firma:

A blue ink signature in cursive script, appearing to read 'J. Muñoz'.

Juan José Muñoz De La Peña De La Cruz

Representación de la empresa