

PLAN DE IGUALDAD DE ACAIS COMUNIDAD Y DESARROLLO S.COOP.

INDICE.

1.- INTRODUCCIÓN	1
2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	2
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	3
4.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA ACAIS	4
5.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.	7
I. ORGANIGRAMA	7
II. VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	7
III. DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS	11
IV. VIGENCIA	11
6.- RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS FACILITADOS A LA PLANTILLA	11
7.- OBJETIVOS GENERALES, CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.	14
I. OBJETIVOS CUALITATIVOS	15
II. OBJETIVOS CUANTITATIVOS	15
8.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.	16
9.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD	25
10.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD.	25
11.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25
12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	26
13.- SISTEMA DE ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO	29

1.- INTRODUCCIÓN.

1.- La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se promulgó en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.- ACAIS Comunidad y Desarrollo S. Coop.Mad., debido a su sector de actividad, es una entidad especialmente comprometida en garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en igualdad de género, así como ser un motor dinamizador para la conquista de derechos y garantías en esta materia.

3.- En ACAIS se desarrolló un primer Plan de Igualdad sin estar sujetos a la obligatoriedad legal, a partir de la primera Comisión de Igualdad derivada del compromiso de la dirección de la cooperativa de generar las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como el ejercicio de sus derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

A raíz del crecimiento de la cooperativa (llegando a alcanzar las 50 personas trabajadoras) se procedió a la actualización y registro del mismo incluyendo algunas adaptaciones a la nueva normativa desarrollada en el Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre. Dicho plan no pudo ser registrado en marzo de 2022 al no contar en la negociación con la representación sindical por lo que se volvió a iniciar el proceso en noviembre de 2022.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión negociadora, constituida al efecto por las siguientes partes: la Dirección de Empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, representadas por:

I. Por la Representación empresarial en Acais:

D. Víctor Ávila Rodríguez.

D^a Laura Boix Sánchez.

II. Por la representación de las personas trabajadoras:

Por el sindicato CCOO:

D^a María Oliva García de Paz.

Por el sindicato UGT:

D^a Cristina Rejón.

D. Pedro Gómez Iglesias, en calidad de asesor.

Ambas partes cuentan con la legitimidad necesaria a tenor del art. 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

a) **Ámbito personal:** El Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas que integren la plantilla de ACAIS indistintamente de su relación o tipo de contrato, de acuerdo con el artículo 10.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad.

b) **Ámbito territorial:** El presente Plan de Igualdad es de aplicación en la Comunidad de Madrid que es dónde tiene ACAIS su centro de trabajo y donde realiza sus actividades.

c) **Ámbito temporal:** Para alcanzar los objetivos establecidos en el Plan se establece un periodo de vigencia de cuatro años, desde el 24 de julio de 2023 y hasta el 24 de julio de 2027.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad se iniciarán los trámites para llevar a cabo un nuevo proceso de negociación, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

4.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA ACAIS.

De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones, así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.

En este sentido, la fase de diagnóstico toma como punto de partida la información, resultados y conclusiones de la situación en Acaís Comunidad y Desarrollo S. Coop.Mad., y, al amparo del art. 7 del RD 901, se referirá al menos a las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación y promoción profesional.
- c. Formación.
- d. 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.
- e. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- f. Infrarrepresentación femenina.
- g. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- h. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- i. Comunicación y cultura de empresa.
- j. Violencia de género.

Proceso de selección y contratación.

En cuanto a la política de selección cabe mencionar que son los propios pliegos de contratación los que determinan la paridad en dichos procesos. En varios proyectos de Acais se tiende a priorizar la existencia de parejas educativas mixtas y que al respecto de este tema hay puntos de vista diversos, pues si bien se reconoce lo positivo en algunos aspectos, también puede implicar discriminación a la hora de la selección.

En las incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad, hay un total de 8 mujeres (55%) y 6 hombres (45%).

En cuanto a los últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad, no se ha buscado a mujeres de manera específica para el puesto, sin embargo, en las candidaturas recibidas la mayoría han sido mujeres tanto fuera como dentro de la propia organización. Los cuatro últimos procesos de selección y captación han sido para puestos que se encuentran feminizados (más del 60% de mujeres). Al igual que en la selección de puestos de responsabilidad, no se ha hecho una búsqueda específica de candidaturas de mujeres, y al igual que en el proceso anterior, la mayoría de las candidaturas presentadas han sido de mujeres.

Las personas que realizan las tareas de selección y contratación han recibido formación específica en materia de igualdad. Por otro lado, los procesos de selección se basan en las cualidades, así como en la entrevista personal. La realidad es que las mujeres superan con menor dificultad los procesos de selección al estar más cualificadas.

Clasificación y promoción profesional.

La promoción laboral dentro de la cooperativa se hace cuando hay nuevos proyectos, entonces se valora y se ofrece la posibilidad a aquellas trabajadoras que pudieran estar interesadas, teniendo en cuenta las necesidades de dichos proyectos. Es una prioridad tratar de que las jornadas parciales sean las menos y que las personas que las tienen y así lo deseen puedan acceder a una jornada más amplia o completa. Se valora positivamente el trato igualitario, la horizontalidad y el proceso de acogida de las nuevas incorporaciones como algo fundamental en el cuidado de los equipos, realizado por Acais.

En cuanto a la toma de decisiones se reconoce la horizontalidad, así como el rol que se adquiere dentro de los equipos o el nivel de conocimiento sobre el tema que se está tratando, las tareas con mayor responsabilidad o más reconocidas se reparten de forma igualitaria, en función de los conocimientos, trayectoria profesional, tiempos y nivel de responsabilidad. En este sentido, el establecimiento de medidas que favorezcan un acompañamiento en la asunción de responsabilidades se considera un aspecto importante a tener en cuenta.

Las mujeres no están infrarrepresentadas en los niveles de responsabilidad, de hecho, en el último año han ascendido a mandos intermedios. un total de 4 personas, 3 de las cuales, son mujeres, de las personas que han sido promocionadas, 2 tienen responsabilidades de cuidado tanto de hijos /as menores como mayores de 12 años.

La media de edad de las mujeres que han sido promocionadas está en torno a los 35 y 40 años.

Las personas responsables de los procesos de promoción han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades, además se procura que el equipo de personas encargadas de realizarlo sea mixto.

Formación.

En el último año han recibido formación el total de la plantilla, un 69% de mujeres y un 31% de hombres. Además, ha crecido con respecto al año anterior ya que la plantilla estaba compuesta por 84 personas. En Acaís la formación se da por igual a todos los trabajadores y trabajadoras. En cuanto a los cursos realizados en el último año, ha habido un porcentaje más alto de mujeres que de hombres, algo que está directamente relacionado con la distribución propia de la plantilla y no con una diferenciación por cuestión de sexo.

En Acaís se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación, se ha formado a la plantilla en materia de igualdad y dichas formaciones se han realizado dentro de la jornada laboral.

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.

La plantilla está mayoritariamente representada por mujeres. Se detecta un porcentaje elevado de temporalidad. Existen muchas contrataciones anteriores a la reforma laboral que unidas a las casuísticas de algunos proyectos la elevan. Se hace poco uso de las reducciones de jornada, así como de las excedencias, situación que pudiera deberse al amplio abanico de posibilidades de conciliación y medidas de flexibilidad establecidas en la organización y a que existe un porcentaje amplio de la plantilla que no tiene descendientes a cargo.

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

Se considera que la conciliación tiene que ver con el cuidado de personas, así como con aspectos relacionados con la propia formación, el ocio, el desarrollo personal y el descanso. Se considera que la cooperativa favorece la conciliación familiar, personal y profesional en la medida de lo posible, siempre teniendo en cuenta las realidades de cada uno de los proyectos. Se apoya a las/os trabajadores/as en la negociación de horarios conciliadores.

En Acaís se está concienciados en establecer medidas para la corresponsabilidad, si bien es necesario establecer un protocolo de acceso a las mismas y acorde a las modificaciones normativas que ha habido. No se dispone a día de hoy de datos fiables sobre uso de las medidas existentes y se observa que la gran mayoría de las medidas de conciliación son utilizadas por mujeres.

Infrarrepresentación femenina.

En Acais en todas las posiciones hay un porcentaje mayoritario de mujeres, tanto en los puestos de responsabilidad como en aquellos que no la tienen. No existe por tanto ninguna categoría que requiera un plan de medidas para reducir la desigualdad. En la Dirección de la empresa el porcentaje entre hombres y mujeres se considera equilibrado.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Aunque Acais tiene un protocolo contra el acoso sexual, se detecta su desconocimiento por parte de la plantilla, no está publicado ni ha sido comunicado, además no ha sido aprobado por la RLT.

Salud laboral desde la perspectiva de género.

La diferenciación de género no se ha apreciado en el análisis en materia de salud laboral, aparte de la especial protección al embarazo y lactancia. Por otra parte, si se analizan las bajas causadas por IT en el año 2022, hubo un mayor promedio de hombres de baja que mujeres, siendo este porcentaje del 24 % (hombres) frente al 22% (mujeres). No se detecta por tanto en esta materia que haya factores que estén afectando más a las mujeres que a los hombres.

Comunicación y cultura de empresa.

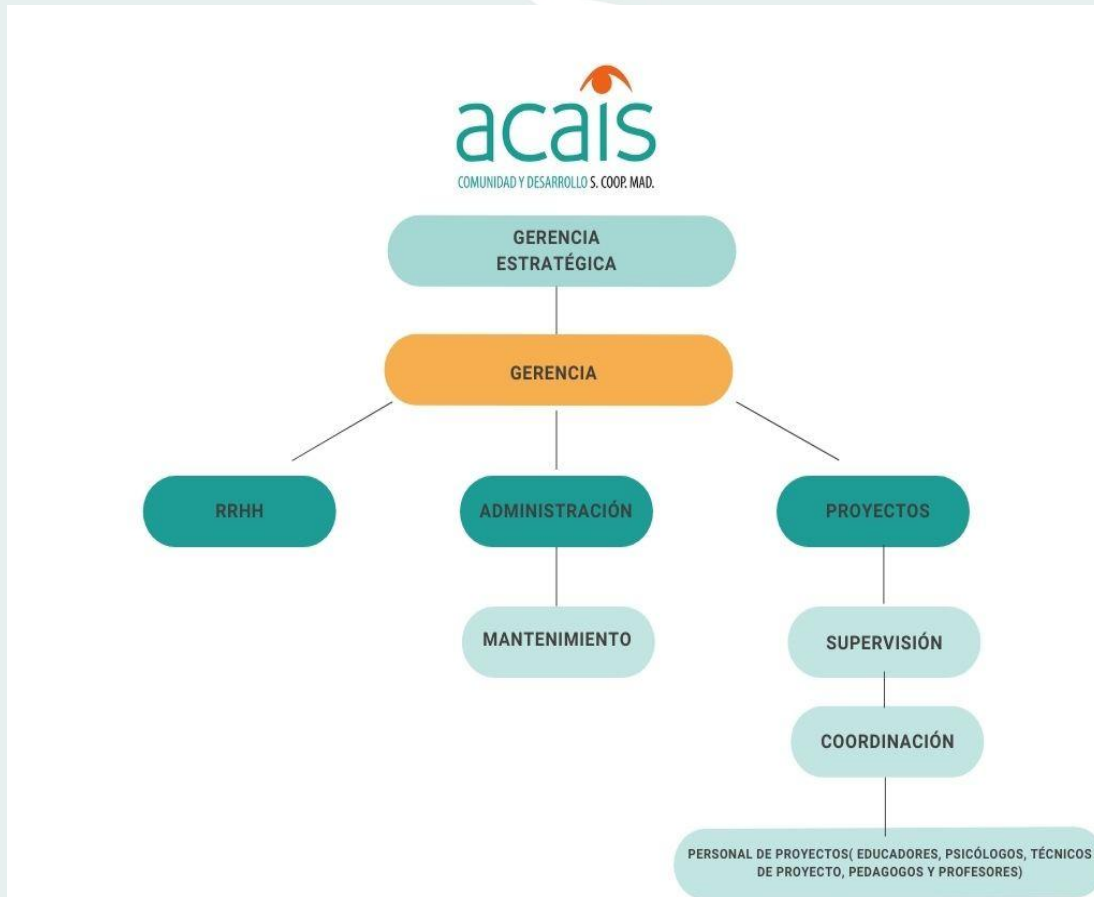
Todas las comunicaciones realizadas por Acais guardan un especial cuidado en su contenido en cuanto a la diversidad e inclusión. Se detecta que no existe en la organización una guía de lenguaje no sexista.

Violencia de género.

No existe en la empresa un registro ni un protocolo de actuación en caso de situaciones de violencia de género, remitiéndose directamente a los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género en el convenio colectivo.

5.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

I. ORGANIGRAMA.



La estructura organizativa de Acaís es la siguiente:

II. VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Se ha realizado una valoración de puestos de trabajo que ha dado lugar a 15 niveles de comparación, conforme al valor relativo de los puestos de trabajo y en base a unos factores de contribución definidos y ponderados. Dicho sistema de valoración de puestos se ajusta al sistema de puntos por factor que recoge el propio RD 902/2020 en su artículo 8, cumpliendo con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. A continuación, se detallan las funciones asignadas a cada uno de ellos:

PUESTO	FUNCIONES
Gerencia estratégica	Funciones de los cargos estatutarios. Toma decisiones ejecutivas. Funciones asignadas en las áreas del Plan Estratégico. Priorizar el interés de Acaís ante los intereses de los proyectos. Priorizar los intereses colectivos a los intereses profesionales individuales. Disponibilidad horaria. Supervisión y Coordinación eficiente Proyectos de Acaís. Toma decisiones. Liderazgo.
Gerencia	Diseño y control de calidad de procesos. Supervisión de proyectos. Vinculación y Relación con los y las clientes. Licitaciones/Ideación y generación de líneas de trabajo. Disponibilidad en periodos no laborables. Previsión y análisis de la Viabilidad. Visión estratégica y toma de decisiones técnicas, estratégicas y económicas. Conocimientos legales y jurídicos que afectan a Acaís.
Supervisión de proyectos	Supervisión del correcto desempeño del proyecto y de la coordinación. Dar respuesta a las necesidades de las coordinaciones. Generar propuestas de mejora. Figura de apoyo a la coordinación. Resolución de dudas y plantear estrategias de mejora. Supervisar casos, cuestiones técnicas y estrategias frente a las demandas del trabajo. Apoyo en toma de decisiones o en la asunción de las mismas. Gestión de talentos. Especialización dentro de los equipos (CV de las personas). Enlace con recursos humanos y formación interna. Supervisar el cumplimiento del contrato con la Administración. Obligaciones administrativas, conocimiento pliegos. Administración interna Acaís. Conocimientos laborales y económicos. Supervisión de la programación de actuaciones a realizar y corrección de informes mensuales y memoria final del proyecto.
Coordinación de proyectos	Realización de reuniones con el equipo educativo. Facilitar en todo momento la gestión y ejecución del Proyecto. Disponibilidad presencial en las horas en que se desarrollen las actividades. Resolver las posibles incidencias que se presenten en la ejecución de la actividad. Presentar al cliente la programación de las actuaciones a realizar, los informes mensuales y la memoria final. Coordinación con el responsable designado por el cliente. Participarán en reuniones con entidades sociales y asociaciones vecinales para la organización de actuaciones conjuntas, y seguimiento de las intervenciones realizadas, según se acuerde. Reuniones quincenales de ajuste técnico con la responsable de la supervisión del proyecto de la entidad.
Educador/a social	Planificación y realización de acciones encaminadas al cumplimiento del contrato. Atención socioeducativa a menores y adolescentes en situación de riesgo o desventaja social, mediante intervenciones individuales, grupales y comunitarias. Diseño, planificación, ejecución y evaluación de los planes de intervención para la mejora de la convivencia. Intervención con menores en el entorno escolar desarrollando protocolos de resolución de conflictos y acompañamientos en situaciones de riesgo de exclusión. El seguimientos y evaluación de casos. Realización de informes individualizado en el que conste el resultado del proceso del seguimiento y orientaciones llevadas a cabo. Elaboración de memorias mensuales, semestrales y de fin de proyecto. Planificación de las actuaciones a desarrollar por el personal técnico.
Psicólogo/a	Planificación y realización de acciones encaminadas a la mejora de la salud mental de las personas con las que se interviene. Atención sociosanitaria a menores y familias, mediante intervenciones individuales, grupales y comunitarias. Diseño, planificación, ejecución y evaluación de itinerarios de intervención. Seguimientos y evaluación de casos. Realización de informes individualizado en el que conste

	el resultado del proceso terapéutico llevado a cabo. Elaboración de memorias mensuales, semestrales y de fin de proyecto. Planificación de las actuaciones a desarrollar por el personal técnico.
Trabajador/a social	Planificación y realización de acciones encaminadas al cumplimiento del contrato. Atención social personas en situación de riesgo o desventaja social, mediante intervenciones individuales, grupales y comunitarias. Derivación a recursos específicos. Gestión, diseño, planificación, ejecución y evaluación de los planes de intervención individuales. Gestión de recursos adecuados a la cobertura de las necesidades sociales. Seguimientos y evaluación de casos. Realización de informes individualizado en el que conste el resultado del proceso del seguimiento y orientaciones llevadas a cabo. Elaboración de memorias mensuales, semestrales y de fin de proyecto. Planificación de las actuaciones a desarrollar por el personal técnico.
Profesorado	Organización de los grupos, atención a las familias y tutorías individualizadas con el alumnado que lo precise, contacto con las familias una vez realizados los exámenes finales y elaboración de la memoria. La programación y la enseñanza de las áreas, materias, módulos o ámbitos curriculares que tengan encomendados. La evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la evaluación de los procesos de enseñanza. La orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados. La atención al desarrollo intelectual, afectivo, psicomotriz, social y moral del alumnado. Elaboración de memorias mensuales, semestrales y de fin de proyecto.
Técnico/a de proyecto	Responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación. Supervisión directa y sistemática. Tareas consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas. Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.
Monitor/a	Actividades realizadas con el ocio y el tiempo libre. Realización de las actividades planificadas por cargos superiores. Alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.
Responsable de RRHH	Dirección del departamento de recursos humanos para que sus tareas se lleven a cabo con eficacia y eficiencia. Aporte a la dirección general de la perspectiva de los recursos humanos en cuestiones estratégicas. Organización y planificación del personal. Gestionar los turnos, vacaciones, bajas y ausencias. Tener documentado y actualizado adecuadamente la definición de todos los puestos de trabajo de la empresa. Prever las necesidades de personal a medio y largo plazo. Analizar los sistemas retributivos para fomentar la equidad interna y externa y la motivación del personal. Atraer, contratar y retener a las mejores personas Gestión de todos los trámites jurídico-administrativos que comporta el personal de la empresa. Prevención de riesgos laborales.
Técnico/a de Recursos Humanos	Gestión documental, el control, el archivo y la actualización de bases de datos referidas al personal, además de la gestión de altas, bajas y modificaciones laborales. Tareas relacionadas con la liquidación de las cuotas de la Seguridad Social. Atención a los empleados y la resolución de dudas sobre condiciones laborales y las nóminas, así como la elaboración y gestión del calendario anual y las vacaciones. Atender a las tareas designadas por el/la responsable de RRHH.

Responsable de administración	Control de presupuestos y contabilidad. Controlar los costes y los gastos para ayudar en la preparación de presupuestos y realizan los cierres contables mensuales y anuales de la empresa. Contratación y formación de personal. Supervisar el trabajo de diferentes departamentos de la entidad. Planificar, coordinar, supervisar y optimizar el desarrollo de todos los proyectos relacionados con la administración de recursos humanos, financieros y contables de la empresa. Control de equipos y suministros de oficina.
Técnico/a de administración	Gestión de cobros. Funciones de archivo. Manejo de correspondencia. Manejo de documentación. Actualización de base de datos y registros de la empresa. Administración del personal. Actividades referentes a la contabilidad y facturación. Manejo de herramientas ofimáticas. Recepción y análisis de documentos administrativos. Tratamiento de textos.
Soporte auxiliar	Tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

III. DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS.

La política de retribuciones se hace en función del Convenio de Acción e Intervención Social y es igualitaria entre hombres y mujeres.

Se observa que las mujeres perciben menos salario que los hombres, tanto en el análisis general como en el análisis por categorías profesionales, si bien en ningún caso las diferencias superan el 25%.

La mayoría de los proyectos que desarrolla la cooperativa tienen una antigüedad reciente y los contratos que se realizan a las personas que conforman los equipos de trabajo son temporales ya que la duración de los contratos es de un año con opción a otro prorrogable. A esto hay que sumarle que el período de ejecución de los mismos está relacionado con el calendario escolar, es decir de septiembre a junio, lo que hace exista mucha movilidad en los puestos por parte de los y las trabajadoras en busca una mejora laboral que estos proyectos no pueden ofrecer. Esta es una realidad del sector, no solo de la cooperativa, la propia naturaleza de la intervención hace que el recorrido de los trabajadores y trabajadoras sea de un curso o dos como máximo.

Por otro lado, en noviembre de 2022 se publicó el nuevo Convenio de Acción e Intervención Social y hubo que regularizar los atrasos salariales con carácter retroactivo desde abril, a aquellas personas que ya no estaban trabajando en la cooperativa y que no solicitaron dichas diferencias en sus liquidaciones, no se les abonó, explicando esta diferencia en los salarios, ya que el número de mujeres ha sido mayor que el de hombres.

Con el objetivo de establecer un modelo de relaciones laborales estable, durante el análisis de los salarios y en la elaboración de este diagnóstico, se ha corregido esta excesiva temporalidad entendiendo que podía ser una de las causas de la salida de los/as trabajadores/as de la cooperativa y confiando en que la estabilidad no proyecte en la plantilla escenarios de incertidumbre y que, junto con la actualización de los salarios en los siguientes ejercicios según lo establecido en el convenio, este porcentaje se vaya reduciendo cada año al no tener que hacer abonos con carácter retroactivo y al verse reducida la rotación de los equipos. En cualquier caso, será posible detectar con mayor precisión la causa de una diferencia en el caso de que se mantuviesen las cifras actuales o fuesen a más al contar con una plantilla fija en prácticamente su totalidad.

IV. VIGENCIA.

Acaís asume el compromiso de mantener el seguimiento en materia de igualdad retributiva durante la vigencia del Plan de Igualdad. La Auditoría Salarial tendrá la vigencia del plan de igualdad.

6.- RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS FACILITADOS A LA PLANTILLA.

Cuestionario de igualdad para la Dirección.

- Del cuestionario facilitado a la Dirección, hubo una participación del 100 %.
- La Dirección está compuesta por 4 hombres y 3 mujeres lo que hace que la representatividad de estas sea ligeramente inferior. En cuanto a la edad, se encuentran representados tanto los grupos de menos de 45 años como los de más de 45 años.

- En cuanto a la responsabilidad de cuidados, el 60 % aproximadamente tienen menores a cargo y ninguno de ellos tiene otras personas dependientes.
- La Dirección lleva más de 5 años desempeñando dichas funciones en Acaís. Según los datos recogidos a través del cuestionario, para el 100 % de los miembros, la igualdad se reconoce como un principio básico en la organización.
- Acaís tiene un compromiso real hacia la igualdad de trato entre hombres y mujeres, no se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada es hombre o mujer.
- Se detecta que no hay unanimidad a la hora de buscar soluciones que permitan reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado, pero, aun así, se toman decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas.
- En su mayoría, la Dirección entiende lo que supone el inicio e implantación del plan de igualdad y el Consejo Rector está dispuesto a impulsar el plan, aunque esto suponga cambios sustanciales en la forma de trabajar.
- Se detecta que no hay información suficiente acerca de los protocolos de acoso sexual o que no se desconoce si la totalidad de la plantilla ha sido debidamente informada, sin embargo, la Dirección sabría qué hacer en caso de acoso en el departamento correspondiente.
- No se detecta desequilibrio en los departamentos por cuestión de sexo.
- En las respuestas libres, la Dirección indica que se deben formalizar las medidas de conciliación como medida urgente y profundizar en materias de salud laboral, sobre todo en lo que concierne al estrés derivado del desempeño de las funciones características de este sector.
- En Acaís, el trabajo está más desempeñado por mujeres, no por una cuestión discriminatoria de la organización sino por la propia naturaleza del trabajo, estructuralmente anclado y asociados a roles femeninos.
- Los hombres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato de oportunidades tal y como está reflejado en la propia configuración de la Dirección que tiene más presencia masculina.

Cuestionario de igualdad para la plantilla.

- Del cuestionario facilitado a la plantilla, hubo una participación del 37 %. De los participantes, el 75 % son mujeres y el 25 % son hombres, el 95 % tienen menos de 45 años y de estos, el 80 % no tienen responsabilidad de cuidados, ni de descendientes ni de personas dependientes.
- En cuanto a los grupos profesionales, hay representatividad de los grupos 1 y 2 que son el 90 % de las categorías contempladas en las situaciones contractuales, además hay participación de todas las categorías profesionales. Se detecta que la antigüedad de los entrevistados es inferior a dos años y que no tienen personal a cargo.
- Para la plantilla existe en Acais igualdad de trato y oportunidades en su mayoría y más del 50 % piensan que el Consejo Rector está sensibilizado y comprometido para que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad.
- Más del 60 % creen que la selección de personal se realiza de forma objetiva y más del 80 % piensan que la formación es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
- Se detecta desconocimiento acerca de las posibilidades de promoción en la empresa, pero hay mayoría que opinan que la misma se hace sin tener en cuenta distinciones por cuestión de género.
- También se detecta un desconocimiento en cuanto a las medidas disponibles para favorecer la conciliación y si estas superan las establecidas por la ley.
- Hay desconocimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras en cuanto al protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y discrepancias sobre el hecho de haber sido informados en el proceso de desarrollo del plan de igualdad.
- Se considera que desde Acais hay una apuesta por la igualdad y en las acciones y proyectos que actualmente se desarrollan. Hay valoración positiva acerca del trabajo en pareja mixta compuesta por hombre y mujer. No obstante, se apunta también que, a la hora de trabajar en pareja educativa mixta, en ocasiones, se percibe trato desigual por parte de agentes sociales, llegando la opinión de las mujeres a ser menos considerada o generando situaciones de desigualdad entre las y los educadores. Entendemos que, si bien esto es algo difícil de controlar, se pueden generar distintas estrategias dentro de los equipos para monitorizarlo y prevenirlo.
- Se considera que el lenguaje es inclusivo, pero solo teniendo en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres. Hace falta formación y protocolos para incluir (redacción de informes, datos cuantitativos, desarrollo de la atención educativa y de acompañamiento, etc.) desde una perspectiva amplia de atención a la diversidad sexual y de género.
- Las personas se sienten valoradas en el trabajo que realizan y consideran que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades dentro de la cooperativa.

- Se observa y valora positivamente una gestión igualitaria en la prevención de la salud laboral, aunque hay un gran desconocimiento e incertidumbre acerca de las medidas de prevención.
- Se valora la importancia de generar espacios de cuidado, escucha y expresión emocional. Se señala que la función de acompañamiento y cuidado de los equipos se suele realizar por parte de la coordinación, compañeras de equipo y/o pareja educativa.
- Surge en varias ocasiones la existencia de ambiente cuidado en el equipo, señalando en cómo ayuda para aligerar la carga emocional derivada del día a día en el trabajo. También se valoran positivamente los espacios de supervisión, así como la necesidad de desahogar en el cotidiano.
- El 75 % opina que el sector y tipo de trabajo que se realiza en Acais es más demandado por mujeres que por hombres y es la explicación a que la empresa se encuentre feminizada.
- El 97 % creen que no hay un trato discriminatorio hacia los hombres y que Acais no se inclina más por contratar a mujeres por una cuestión de costumbre social, tampoco creen que los hombres tengan menos oportunidades de promoción que las mujeres.
- El 80 % contestaron que los hombres y las mujeres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades y el 65 % opinan que no es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la organización. De realizarlas, sería necesario en los puestos de acción e intervención directa más que en los puestos asociados a la estructura, mandos y funcionamiento de la empresa.

7.- OBJETIVOS GENERALES, CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.

Los objetivos generales del presente Plan de igualdad son los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y de los hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales.
- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Promover los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y facilitar medidas adicionales que contribuyan a su protección y a mejorar su situación.

Tras la elaboración del Diagnóstico de Situación se han establecido como objetivos específicos del presente Plan de Igualdad los siguientes:

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso.
- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Sensibilizar a la plantilla sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
- Tener en cuenta la variable de género en la salud laboral
- Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y elaborar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Luchar contra la violencia de género, garantizando los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y facilitando medidas a las mujeres empleadas que acrediten dicha condición de acuerdo a la normativa aplicable.
- Facilitar la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida profesional y la familiar
- Seguir avanzando en consolidar una cultura en la Empresa que asegure la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, facilitando criterios para orientar la comunicación interna y externa para favorecer la igualdad de oportunidades.

II. OBJETIVOS CUANTITATIVOS:

- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa, de acuerdo con el sistema de valoración de puestos de trabajo vigente en la empresa.
- Facilitar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres garantizando en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, justificando aquellas diferencias retributivas =>25%

8.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Proceso de selección y contratación.				
Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. De Implantación	Calendario
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y selección.	Realizar una guía de selección no discriminatoria que fomente la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de la guía 	RRHH	Diciembre 2024
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y selección.	Incluir en todas las ofertas el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades, invitando a cualquier persona que cumpla los requisitos a presentar su candidatura.	<ul style="list-style-type: none"> Número de ofertas publicadas con compromiso. Número total de ofertas publicadas. 	RRHH	Enero 2024
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y selección.	Revisar que las ofertas de empleo se realicen con un criterio inclusivo (en cuanto al lenguaje, imágenes, descripción de la oferta y requisitos), que la descripción de las mismas se base en criterios de competencias técnicas, aptitud y actitud, y que no se incluyan criterios discriminatorios (edad, sexo, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Número de ofertas con criterio inclusivo. Número de ofertas sin criterio inclusivo. 	RRHH	Enero 2024
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y selección.	En las entrevistas se atenderá únicamente a criterios objetivos relacionados con el puesto a cubrir, sin considerar aspectos de contenido sexista, prohibiendo expresamente en los procesos de selección preguntas e informes sobre cargas familiares.	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de los requerimientos en la guía de entrevista. 	RRHH	Julio 2024
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y selección.	Establecer un protocolo de acogida y acompañamiento a la hora de llegar a la cooperativa y entender el funcionamiento de la misma y las condiciones establecidas en materia de conciliación y corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del protocolo 	RRHH	Diciembre 2024

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y selección.	En la selección y la promoción promover la composición equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles profesionales según lo permitan las condiciones del sector.	<ul style="list-style-type: none"> Datos de evolución de la plantilla conforme a los resultados de los procesos realizados 	RRHH	Julio 2024
--	---	---	------	------------

ÁREA DE ACTUACIÓN: Clasificación profesional.

Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. De Implantación	Calendario
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Fomentar que exista el mismo número de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje, desagregado por sexo de personas trabajadoras que ocupan puestos de responsabilidad. 	RRHH	Diciembre 2024
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	<ul style="list-style-type: none"> Actualizar la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. 	RRHH	Julio 2024
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Tener en cuenta las diferencias retributivas acorde a la valoración de puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento de las diferencias salariales por puestos de igual valor y por niveles profesionales 	RRHH	Julio 2024

ÁREA DE ACTUACIÓN: Formación.				
Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. De Implantación	Calendario
Promover una cultura de Empresa que fomente y garantice la igualdad y la diversidad.	Impartir cursos de igualdad entre las personas de la Empresa: RRHH, responsables de selección y acceso, responsables de equipos y Plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Núm. De cursos específicos de igualdad y personas que han sido formadas en cada uno de los tipos de perfiles indicados: responsables de acceso o selección, promoción, Plantilla. Horas recibidas y si es formación presencial y online. 	RRHH	Julio 2025
Promover una cultura de Empresa que fomente y garantice la igualdad y la diversidad	Hacer formaciones en Acoso sexual y por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Núm. De cursos específicos de igualdad y personas que han sido formadas en cada uno de los tipos de perfiles indicados: responsables de acceso o selección, promoción, Plantilla. Horas recibidas y si es formación presencial y online. 	RRHH	Julio 2025
Promover una cultura de Empresa que fomente y garantice la igualdad y la diversidad	Formar a la Comisión de Instrucción en materia de Acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> Núm. De cursos específicos de igualdad y personas que han sido formadas en cada uno de los tipos de perfiles indicados: responsables de acceso o selección, promoción, Plantilla. Horas recibidas y si es formación presencial y online. 	RRHH	Julio 2024

ÁREA DE ACTUACIÓN: Promoción profesional y mejoras de empleo				
Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. de Implantación	Calendario
Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	Presentar en la Comisión de igualdad los procesos de promoción y progresión con el objetivo de analizar cómo mejorarlo y fomentar el acceso en igualdad de condiciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han promocionado por sexo respecto al total de la Plantilla. • Número de personas que han promocionado por sexo y por puesto. • Número de personas que han promocionado por sexo y por edad. • Número de personas que han promocionado por sexo y por tipo de jornada. • Número de personas que han promocionado por sexo y con reducción de jornada. 	RRHH	Diciembre 2024
Mejorar las contrataciones	Hacer un análisis de la temporalidad de las contrataciones y unificar criterios tanto para la plantilla existente como para las nuevas incorporaciones, estableciendo un sistema de mejora en la contratación.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han mejorado su contrato por sexo respecto al total de la Plantilla. • Número de personas que han mejorado su contrato por sexo y por puesto 	RRHH	Diciembre 2024

ÁREA DE ACTUACIÓN: Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género				
Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. De Implantación	Calendario
Garantizar la salud laboral de hombres y mujeres	Un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de siniestros y bajas por IT por sexo. 	RRHH	Julio 2024
Garantizar la salud laboral de hombres y mujeres	Realizar formación desde la óptica de la igualdad, para las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones realizadas. 	RRHH	Julio 2025

	encargadas de la PRL y la Vigilancia de la Salud.			
Garantizar la salud laboral de hombres y mujeres	Realización de campañas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de Género.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas / acciones de difusión realizadas. 	RRHH	Julio 2025
Garantizar la salud laboral de hombres y mujeres	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. • Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. • Analizar el impacto diferencial que los accidentes / incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. 	RRHH	Julio 2024
Garantizar la salud laboral de hombres y mujeres	Revisar y difundir el Protocolo de Riesgo en el embarazo y lactancia natural.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la elaboración del documento. • Seguimiento de las personas informadas. 	RRHH	Diciembre 2024
Garantizar la salud laboral de hombres y mujeres	Dentro del área de administración y gestión, se podrá teletrabajar a partir de la vigésima cuarta semana de embarazo si las tareas lo permiten.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes. 	RRHH	Julio 2024

ÁREA DE ACTUACIÓN: Retribuciones y auditoría retributiva.				
Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. de Implantación	Calendario
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	Realizar un seguimiento de la evolución de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, de sus causas tomando como referencia el sistema de clasificación profesional interno de la empresa y la valoración de puestos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Informe que recoja el análisis de la herramienta de auditoría salarial cada año. 	RRHH	Julio 2024 y sucesivos

ÁREA DE ACTUACIÓN: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.				
Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. De Implantación	Calendario
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Implantar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Verificar la elaboración del documento. Realizar acciones de difusión del protocolo entre la plantilla. Seguimiento de las personas informadas. 	RRHH	Diciembre 2024

ÁREA DE ACTUACIÓN: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.				
Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. de Implantación	Calendario
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Las ausencias producidas por motivo de violencia de género (asistencia médica, psicológica o legal) se considerarán permisos retribuidos.	• Número de casos registrados.	RRHH	Inmediato
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Se concederá de manera inmediata teletrabajo a las víctimas de violencia de género que lo soliciten.	• Número de casos registrados.	RRHH	Inmediato
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	• Verificar la elaboración del documento.	RRHH	Julio 2024
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Elaborar una guía de apoyo que oriente sobre el procedimiento a seguir en caso de violencia de género.	• Verificar la elaboración del documento.	RRHH	Julio 2024
Apoyo urgente a víctimas de violencia de género	Establecer una dotación de 1500€ para dar respuesta a necesidades urgentes como traslado de domicilio, mudanzas de enseres, alquileres en el caso de que comuniquen y acrediten a la empresa, que son objeto de violencia de género	• Anualmente constituir una dotación económica específica desde el punto de vista contable	RRHH	Enero 2024

ÁREA DE ACTUACIÓN: Comunicación inclusiva y no sexista.				
Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. de Implantación	Calendario
Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.	Crear un espacio informativo de la política de RRHH que reúna toda la información relevante en materia de igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la existencia del espacio y la información publicada y difundida entre la plantilla. 	RRHH	Diciembre 2024
Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un lenguaje no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios realizados 	Área de comunicación	Julio 2024
Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.	Publicar en la web externa los avances en igualdad y corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de artículos y eventos que han sido publicados. 	Área de comunicación	Julio 2024
Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.	Desarrollar acciones de difusión del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de difusión del Plan de Igualdad realizadas. 	RRHH	Julio 2024
Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.	Incluir un apartado de FAQs como canal de resolución de dudas /consultas recibidas.	<ul style="list-style-type: none"> • Número y tipo de consultas recibidas. 	RRHH	Diciembre 2024
Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar una guía/manual de lenguaje inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la elaboración del documento. 	Área de comunicación	Julio 2024

ÁREA DE ACTUACIÓN: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.				
Objetivo	Medida	Indicadores	Resp. de Implantación	Calendario
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	TELETRABAJO: Se podrá teletrabajar 1 día a la semana siempre que las tareas asignadas se puedan hacer a distancia con la ayuda de la tecnología adecuada y siempre y cuando se cumplan los demás requisitos del programa de Teletrabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han solicitado teletrabajo por sexo, puesto y departamento. • Número de personas con teletrabajo por sexo, categoría y unidad 	RRHH	Enero 2024
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	TELETRABAJO: Se podrá teletrabajar en caso de haber tenido que acompañar al médico de cabecera o al especialista de la Seguridad Social a las personas que tenga a cargo el / la trabajador/a.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes por sexo. 	RRHH	Enero 2024
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	FLEXIBILIDAD HORARIA: El trabajador podrá organizarse la jornada laboral siempre que tenga que acudir a alguna tutoría o actividad relacionada con los menores o mayores que tenga a cargo.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes por sexo. 	RRHH	Enero 2024
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	PERMISO RETRIBUIDO: Se dispondrá de 10 días anuales o 20 medias jornadas para realizar exámenes si está cursando estudios oficiales.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de permisos de este tipo por sexo. 	RRHH	Inmediato
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	PERMISO RETRIBUIDO: Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán días de permiso retribuido.		RRHH	Inmediato
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	PERMISO RETRIBUIDO: El trabajador tendrá derecho a 5 días (frente a los 2 recogidos en		RRHH	Inmediato

<p>prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>el convenio) por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.</p>			
<p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>PERMISO RETRIBUIDO: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes hasta cuatro días al año, aportando acreditación del motivo de ausencia.</p>		<p>RRHH</p>	<p>Inmediato</p>
<p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>PERMISO RETRIBUIDO: En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (2 días) se tendrán en cuenta las parejas de hecho.</p>		<p>RRHH</p>	<p>Inmediato</p>

Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	PERMISO RETRIBUIDO: Se tendrán 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.		RRHH	Inmediato
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	PERMISO SIN SUELDO: Si el /la trabajador/a tiene más de un año de antigüedad y el proyecto lo permite, se podrá solicitar un permiso sin sueldo cada año natural de hasta 3 meses.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han solicitado permiso sin sueldo por sexo /incidencias conocidas. 	RRHH	Inmediato
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Dentro del área de administración y gestión, se podrá teletrabajar a partir de la vigésima cuarta semana de embarazo si las tareas lo permiten.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes. 	RRHH	Inmediato
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Se tendrá derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse de manera flexible.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes. 	RRHH	Inmediato
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Se adaptará la jornada a aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando estas convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismas.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes. 	RRHH	Inmediato

<p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>REDUCCIÓN DE JORNADA: Se tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes. 	<p>RRHH</p>	<p>Inmediato</p>
<p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>Se tendrá derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 % siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes. 	<p>RRHH</p>	<p>Inmediato</p>

9.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para el cumplimiento de las funciones de evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad, ACAIS se compromete a facilitar los recursos materiales y humanos necesarios, en especial, aportar los informes establecidos en los criterios de seguimiento acordados, con una antelación de al menos 15 días, de forma que facilite su análisis previo.

La dirección de ACAIS será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la comisión de evaluación y seguimiento de Plan de Igualdad.

10.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será realizado por la Comisión de Evaluación y Seguimiento, que se creará para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las medidas incluidas en el Plan.

Para ello, el Departamento de RRHH realizará un informe con los datos correspondientes los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad y conclusiones que anticipará a las representaciones sindicales 15 días antes de la reunión de la Comisión de Evaluación y

Seguimiento. El registro retributivo se llevará a cabo con carácter anual, con datos a 31 de diciembre de cada año y se remitirá a la Comisión de Seguimiento antes del 28 de febrero del año siguiente.

11.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La Comisión de evaluación y seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, y está compuesta por 2 miembros de la representación de la empresa y 2 miembros de la parte social, uno por cada representación sindical firmante.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente Acta de la reunión en la que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

El Plan mantendrá su aplicación y vigencia siempre que no se produzcan alteraciones sustanciales en las circunstancias en que el mismo ha sido objeto de negociación, y que su contenido resultara de difícil aplicación a criterio razonado de las partes. En tal caso, las partes podrán comunicar dicha circunstancia en el ámbito de la Comisión de Evaluación y

Seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose abrir un nuevo proceso negociador para lograr la adecuación del Plan al nuevo contexto, realizando las modificaciones oportunas y manteniendo su vigencia y aplicación hasta alcanzar un acuerdo.

En caso de discrepancia o desacuerdo que pudieran surgir en la aplicación de seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, las partes acuerdan intentar resolverlas previamente en el seno de la propia Comisión de Evaluación y Seguimiento, sin perjuicio de las vías legales que las Partes tienen a su disposición en caso de que se mantenga la discrepancia o el desacuerdo.

13.- SISTEMA DE ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

Este Plan de Igualdad contempla la posibilidad de ser complementado mediante **Anexos Técnicos** aprobados en el marco de la Comisión de Seguimiento.

Dichos anexos tendrán por objeto recoger medidas adicionales, cronogramas, protocolos, herramientas y acciones que refuercen la aplicación del Plan, sin modificar sus objetivos ni su estructura básica.

La inclusión de estos anexos se documentará mediante actas de la comisión y se integrarán como parte formal del presente Plan, permitiendo su actualización progresiva en el marco de mejora continua.

Anexo II – Medidas complementarias 2026–2027

Anexo Técnico II al Plan de Igualdad

ACAIS Comunidad y Desarrollo S. Coop.

Fecha de incorporación: diciembre de 2025

1. Introducción

Este Anexo Técnico II se incorpora al Plan de Igualdad de ACAIS Comunidad y Desarrollo S. Coop. como parte del proceso de seguimiento anual, recogido en el Acta de fecha 30 de mayo de 2025, y en coherencia con las medidas contempladas en el Plan Estratégico de Recursos Humanos 2026–2027. Tiene como finalidad reforzar y ampliar el alcance de las políticas de igualdad y bienestar mediante herramientas, formaciones y acciones de carácter transversal, sin modificar la estructura ni los objetivos generales del Plan vigente.

2. Medidas complementarias aprobadas

Ámbito del Plan	Nueva medida incorporada	Canal o soporte	Calendario previsto	Responsable
Comunicación / Cultura organizativa	Portal del Empleado como espacio único de consulta de igualdad, protocolos, normativa y formación	Plataforma digital	1T-4T 2026	RRHH / TIC
Formación / Coordinaciones	Itinerario formativo para responsables en liderazgo inclusivo, prevención de acoso y normativa laboral	Formación mixta (online/presencial)	3T 2026 – 4T 2027	RRHH
Prevención riesgos psicosociales	Formación específica en desconexión digital y bienestar emocional	Formación online	4T 2026	RRHH / PRL
Procesos de acogida	Itinerario digital de bienvenida con perspectiva de igualdad y diversidad	Portal del Empleado / Formación inicial	3T 2026	RRHH

3. Observaciones finales

Este Anexo Técnico ha sido comunicado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y su incorporación refuerza el cumplimiento normativo y práctico del Plan. Forma parte integrante del documento general del Plan de Igualdad, sin necesidad de renegociación formal, y podrá ser publicado como parte anexa del mismo.