

2024 - 2028

III Plan de igualdad de la Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual



asociacionacodip.org

Asociación Comarcal de Personas Con
Discapacidad Intelectual
2024 - 2028

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	3
3. COMPROMISO DE ACODIP CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	5
4. MANIFIESTO Y DEFINICIONES	6
5. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
6. COMISIÓN NEGOCIADORA	11
7. DIAGNÓSTICO	13
I. CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE ACODIP	14
II. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO	18
8. RECURSOS ASIGNADOS Y PRESUPUESTO	23
9. OBJETIVOS Y MEDIDAS	23
10. DETALLE DE MEDIDAS	25
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	34

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.



En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las asociaciones de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las asociaciones de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.



Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra asociación por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.



El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la directiva y la voluntad de la asociación y de toda la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la asociación con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.



Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

2. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Titularidad de la asociación

Asociación sin ánimo de lucro

Tamaño de la organización

24 personas trabajadoras

Nombre o razón social

Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual

NIF

G03065695

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE)

8720 – Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia.

Lugar de realización de actividades

CENTRO OCUPACIONAL SAN PASCUAL: Avda. De Alcoy, n.º 2. 03440 Ibi (Alicante)

VIVIENDA TUTELADA SAN PASCUAL: Plaça de Bous, n.º 6, 3º H. 03440 Ibi (Alicante)

VIVIENDA TUTELADA SANTA LUCÍA: C/ El Salvador, n.º 19, 1º Izq. 03440 Ibi (Alicante)

Estructura y objeto social

La Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual (ACODIP) es una entidad sin ánimo de lucro fundada en 1978 por familiares de personas con discapacidad intelectual de IBI y comarca, como resultado de la motivación de diversos padres de personas con discapacidad intelectual, de ofrecer a sus hijos la oportunidad de mejorar y potenciar sus capacidades, atendidos por profesionales, para favorecer su autonomía e integración en la sociedad.

La asociación tiene como finalidad aumentar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de su entorno, que por diferentes circunstancias tienen dificultades para desarrollar una vida normalizada, con la misma igualdad de oportunidades que la mayoría de los miembros de la comunidad.

Esta asociación posee una personalidad jurídica propia y capacidad plena de obrar para administrar y disponer de sus bienes y cumplir los fines que se propone. La estructura de la

institución cuenta con una Junta Directiva (compuesta por personal no remunerado) elegida por asamblea de socios/as, que tiene como funciones la representación de la asociación, la ejecución de los acuerdos de la asamblea general y formular el plan anual de trabajo.

Para la ejecución del plan anual de trabajo la asociación cuenta con un organigrama profesional (personal remunerado).

En cuanto a la financiación de esta asociación, como entidad privada sin ánimo de lucro, tiene diversas maneras de financiación: existe un concierto con la Conselleria de Bienestar Social (ahora Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda), la Diputación de Alicante, Convenios con el Ayuntamiento de Ibi y también instituciones privadas con sus Obras Sociales. Incluyendo también en la financiación las donaciones y aportaciones de los/as socios/as de esta asociación.

Al personal de ACODIP le es de aplicación la legislación laboral, y se rige por el VIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

3. COMPROMISO DE ACODIP CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En la Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual hemos asumido el compromiso de implantar nuestro III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El compromiso de ACODIP con la igualdad se viene plasmando desde sus inicios y, especialmente, desde la aprobación de su I Plan de igualdad en 2016, seguido por un II Plan de igualdad en 2020, que ya fueron diseñados con sujeción a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Y con este III Plan de igualdad, elaborado en atención a lo indicado en el RD 901/2020, de 13 de octubre, la asociación sigue apostando por la igualdad de derechos y oportunidades, con el objetivo de registrarlo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON) y de que el Plan de igualdad sea una herramienta central y de referencia en las políticas, valores y formas de proceder de la asociación.

En marzo de 2024 se llevó a cabo la constitución de la Comisión Negociadora, compartiendo la ilusión e intereses tanto la Junta Directiva de ACODIP como las personas trabajadoras, a la que se instó a ser parte activa en todo el proceso de elaboración, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la organización durante los próximos 4 años.

Afrontamos la implantación del III Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Dña. María Jesús Bayona Valls
Presidenta de ACODIP

4. MANIFIESTO Y DEFINICIONES

La Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual manifiesta su:

- Respeto a los derechos y la dignidad de las personas sin distinción de género.
- Acatamiento a los principios rectores de una conducta íntegra, honrada y responsable.
- Rechazo a cualquier forma de discriminación.

Consecuentemente, la asociación integra en su normativa interna de relaciones laborales el presente PLAN DE IGUALDAD con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades en los distintos órdenes funcionales de su organización.

El presente Plan de Igualdad, negociado por la asociación y las personas trabajadoras, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización de los análisis/diagnósticos realizados siguiendo los modelos del Instituto de la Mujer y la representación sindical.

A los efectos de interpretación de este Plan, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (cfr. Arts. 3-13):

1. Principio de igualdad.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla de la asociación, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley, esto es, *“las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

Garantiza la igualdad de trato y oportunidades, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

3. Discriminación Directa e Indirecta.

Se entiende por *Discriminación Directa* por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará *Discriminación Indirecta* por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Acciones positivas.

Medidas específicas a favor del sexo menos representado para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Entendemos por el primero, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. Discriminación por embarazo o maternidad.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad.

7. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

8. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

9. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto y, darán lugar a

responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que serán reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

10. Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

11. Acoso moral (*mobbing* cuando se da en el trabajo).

Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de *mobbing*, es necesario que se produzca en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de la persona.

12. Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

13. Corresponsabilidad

Concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

14. Cuota

Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

15. Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

16. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

17. Mentoring

Ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento.

18. Techo de cristal

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos importantes.

19. Transversalidad (mainstreaming)

supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen. Violencia de género: el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

20. Factores psicosociales**A. Exigencias psicológicas**

- ✓ **Exigencias psicológicas cuantitativas:** relación entre volumen de trabajo y tiempo disponible para el mismo. Es decir, existen cuando la cantidad de trabajo es mayor que el tiempo asignado para su realización. Y sus causas pueden ser la falta de personal y una mala medición de los tiempos al diseñar las tareas.
- ✓ **Exigencias psicológicas emocionales:** se definen como las que afectan a los sentimientos. Son frecuentes en profesiones relacionadas con la prestación de servicios a personas, donde el profesional intenta empatizar con ellas, y con sus sentimientos y emociones.
- ✓ **Exigencias de esconder emociones:** esconder sentimientos y opiniones a los clientes, proveedores, etc. por razones profesionales, como puedan ser la exigencia en la política empresarial o la falta de apoyo de compañeros y superiores.

B. Control sobre el trabajo

- ✓ **Influencia:** margen de autonomía y de decisión de los trabajadores respecto a tareas y métodos a utilizar; cantidad y calidad del trabajo; y otros aspectos relacionados con el contenido del trabajo. También con

respecto a condiciones de trabajo como, por ejemplo, la ubicación, los compañeros, etc.

- ✓ **Control de tiempo:** autonomía o poder de decisión del trabajador con respecto a su tiempo de trabajo y descanso, como son los permisos, pausas, vacaciones, etc.
- ✓ **Posibilidad de desarrollo:** se refiere a las oportunidades de aplicar conocimientos y habilidades de las que dispone el trabajador, incluyendo la capacidad de aprendizaje en el día a día en el trabajo.
- ✓ **Sentido del trabajo:** no necesariamente depende de la organización, sino más bien a si el propio trabajador le encuentra sentido a lo que hace en su trabajo, o tiene un fin concreto para conseguir sus objetivos.
- ✓ **Integración en la asociación:** implicación o compromiso de los trabajadores con la organización. Es decir, que el trabajador sienta la importancia que tiene como parte de la asociación, y que los problemas y objetivos de la asociación también son suyos.

C. Inseguridad sobre el futuro

Dentro de este grupo de riesgos psicosociales, se incluyen diferentes aspectos que conllevan un sentimiento de inseguridad. Abarca la inseguridad contractual y la inseguridad ocasionada por cambios no deseados de horario, de movilidad, de salario, de forma de pago y otras condiciones de trabajo.

D. Apoyo social y calidad de liderazgo

- ✓ **Claridad de rol:** se refiere a si existe una definición clara de las tareas, funciones a realizar, objetivos y autonomía, dentro del papel a desempeñar por el trabajador.
- ✓ **Previsibilidad:** determina si el trabajador tiene la información que necesita y en el momento que la requiere para poder realizar bien su trabajo. Esta dimensión, sirve para facilitar que el trabajador se adapte mejor a posibles cambios, como, por ejemplo, nuevas tecnologías, nuevos métodos, nuevas tareas, reestructuraciones...
- ✓ **Apoyo social:** se refiere a la disponibilidad de ayuda, tanto por parte de compañeros como de superiores, para realizar una tarea o resolver problemas.
- ✓ **Posibilidades de relación social:** posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo con compañeros, clientes, subordinados, superiores, etc.
- ✓ **Sentimiento de grupo:** suele darse cuando existe un buen ambiente de trabajo y hay una relación afectiva entre compañeros. Esta dimensión determinará la calidad de las relaciones sociales.
- ✓ **Calidad de liderazgo:** está relacionada con la facilidad para dialogar, transmitir órdenes, conseguir que los miembros del equipo trabajen eficientemente y de resolver posibles conflictos, de la dirección o superiores de la organización.

E. Doble presencia

Este riesgo psicosocial está relacionado con la conciliación, y hoy en día sigue afectando a buena parte de las mujeres trabajadoras. Dado que coexisten las exigencias del trabajo y las del ámbito doméstico, se origina una doble carga de trabajo.

F. Estima

Se refiere al respeto y reconocimiento por parte de los superiores. Representa una compensación psicológica a cambio del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo

5. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Negociación

El presente Plan de igualdad se ha pactado con las personas trabajadoras de ACODIP, que han formado parte de la comisión de negociación.

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual, presente y futura, independientemente del tipo de contrato, jornada y/o turno.

Vigencia temporal

La vigencia de este Plan de Igualdad es de cuatro años a partir de la fecha de su aprobación.

6. COMISIÓN NEGOCIADORA

El equipo al que se ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Representación de las personas trabajadoras:

- Dña. María Amparo Rodríguez Gras, con DNI n.º 21661375K
- Dña. Núria Villaverde Ripoll, con DNI n.º 21651333F

Representación de la asociación:

- Dña. María Jesús Bayona Valls, con DNI n.º 21681711W
- D. Francisco José Rico Rico, con DNI n.º 21664874R

Además, la Comisión de negociación ha contado con el asesoramiento y apoyo técnico de una consultora externa especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Funciones asociadas a la Comisión

- ✓ Velar por que en la asociación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Informar al personal de la asociación sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- ✓ Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la asociación y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- ✓ Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- ✓ Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- ✓ Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- ✓ Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la asociación, y promover su implantación.

Seguimiento del Plan y Comisión de igualdad

La Comisión de negociación será también la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, a cuyos efectos, y una vez aprobado el Plan, pasará a denominarse **Comisión de Igualdad**.

Se realizarán evaluaciones intermedias anuales, desde la entrada en vigor del plan, con sus correspondientes informes, y otra evaluación final, que reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el periodo de ejecución del plan.

Los objetivos de las evaluaciones intermedias anuales son:

- Realizar el seguimiento de las acciones implantadas durante el año.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.
- Programar el trabajo para el siguiente año.

En base a los resultados obtenidos en la evaluación final, se formularán recomendaciones de mejora, nuevas medidas o cambios en las existentes que podrán incorporarse al siguiente Plan de igualdad de ACODIP.

Procedimiento de modificación

En el supuesto de que, del seguimiento y evaluación del Plan, se plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del mismo, se acordarán dichas modificaciones en una reunión de la Comisión de igualdad, de la que se levantará acta con el acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

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

7. DIAGNÓSTICO

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la asociación.

- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizada de forma transversal en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico, así como la comunicación y lenguaje no sexista.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la asociación y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

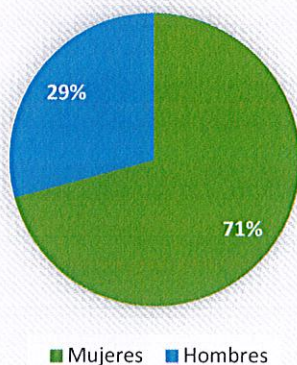
El informe de Diagnóstico completo realizado puede consultarse en el Anexo al presente Plan.

I. CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE ACODIP – DATOS CUANTITATIVOS

Distribución de la plantilla según sexo

N.º de personas trabajadoras: 24	Porcentaje	Total
Mujeres	70,8%	17
Hombres	29,2%	7

Distribución plantilla según sexo



Distribución de la plantilla por antigüedad

- Menos de 5 años

N.º de personas trabajadoras: 6		Porcentaje	Total
Mujeres		50%	3
Hombres		50%	3

- De 5 a 10 años

N.º de personas trabajadoras: 13		Porcentaje	Total
Mujeres		84,6%	11
Hombres		15,4%	2

- Más de 15 años

N.º de personas trabajadoras: 5		Porcentaje	Total
Mujeres		60%	3
Hombres		40%	2

Distribución de la plantilla por antigüedad



III PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

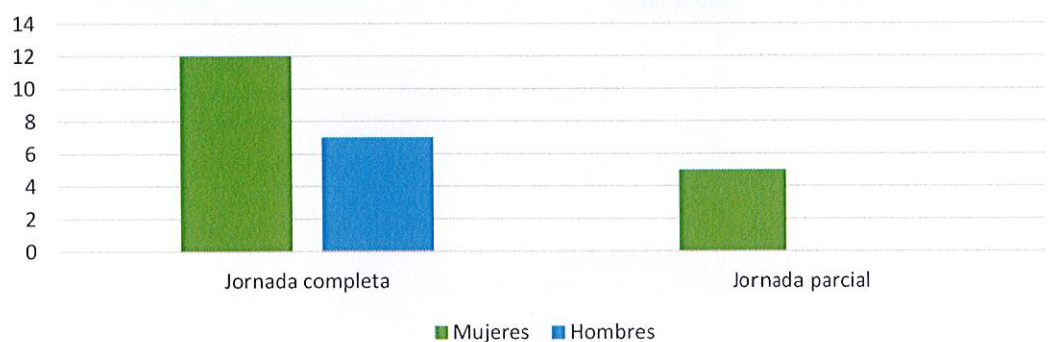
- Jornada completa

N.º de personas trabajadoras: 19		Porcentaje	Total
Mujeres		63,2%	12
Hombres		36,8%	7

- Jornada parcial

N.º de personas trabajadoras: 5		Porcentaje	Total
Mujeres		100%	5
Hombres		0%	0

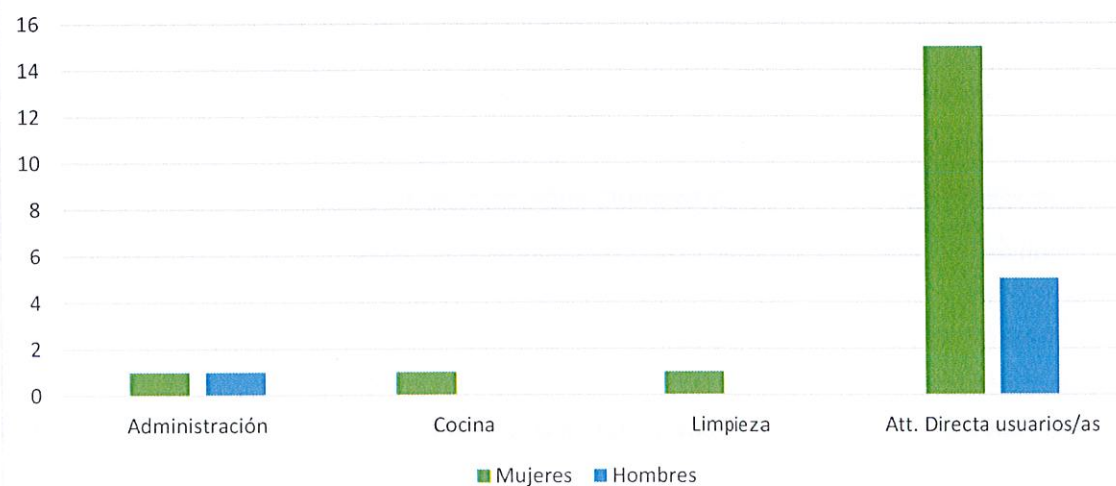
Distribución de la plantilla por tipo de jornada



Distribución de la plantilla por departamento/área

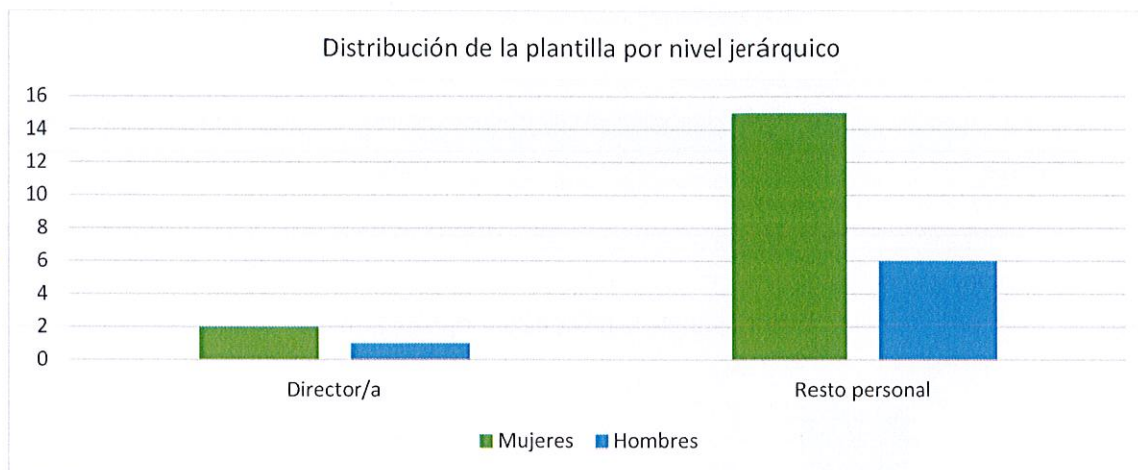
Departamento/Área	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres
Administración	1	1	50	50
Cocina	1	0	100	0
Limpieza	1	0	100	0
Att. Directa usuarios/as	15	5	75	25

Distribución de la plantilla por departamento



Distribución de la plantilla por nivel jerárquico

Nivel jerárquico	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres
Directores/as	2	1	75	25
Resto de personal	15	6	71,4	28,6



Distribución de la plantilla por nivel formativo

- Estudios primarios

N.º de personas trabajadoras: 1	Porcentaje	Total
Mujeres	100	1
Hombres	0	0

- Estudios secundarios

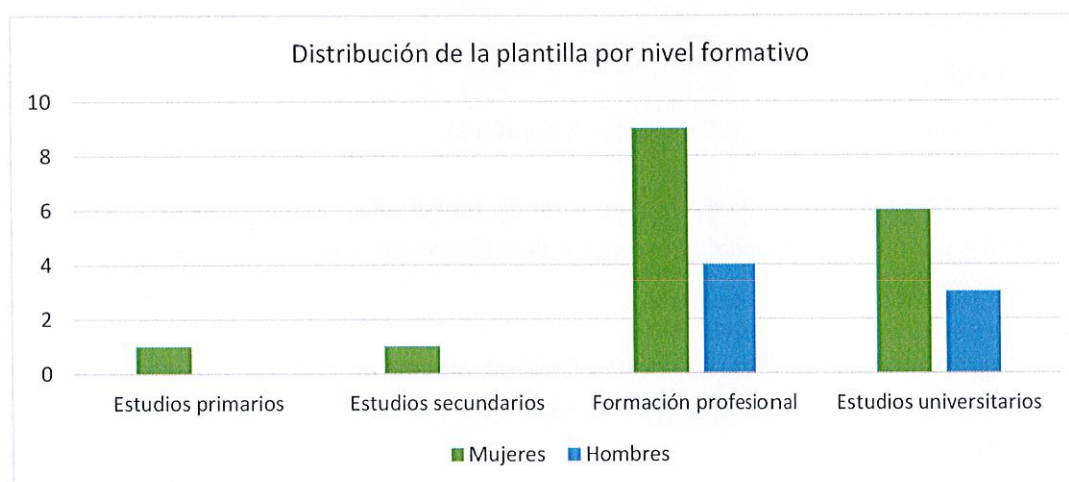
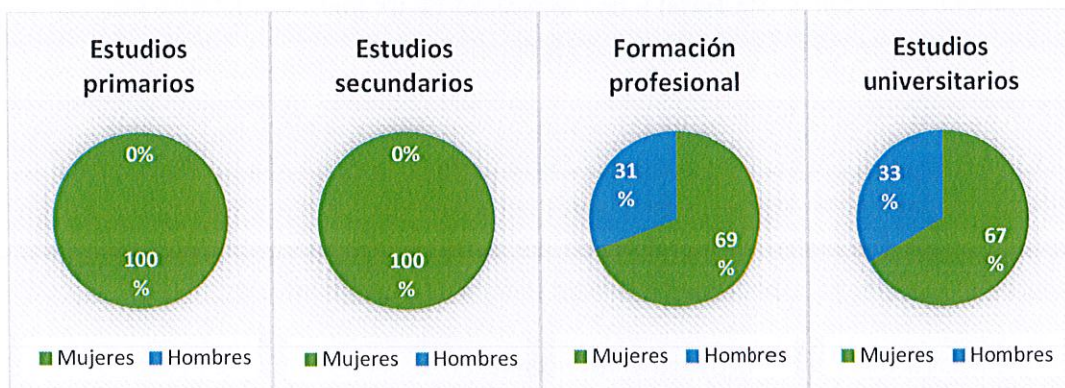
N.º de personas trabajadoras: 1	Porcentaje	Total
Mujeres	100	1
Hombres	0	0

- Formación Profesional

N.º de personas trabajadoras: 13	Porcentaje	Total
Mujeres	69,2	9
Hombres	30,8	4

• Estudios Universitarios

N.º de personas trabajadoras: 9	Porcentaje	Total
Mujeres	66,7	6
Hombres	33,3	3



II. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

Conclusiones obtenidas en atención a:

- Registro retributivo
- Datos cuantitativos y cualitativos facilitados por la asociación y recogidos en este informe
- Informe de auditoría retributiva
- Encuestas realizadas a plantilla y a la directiva
- Otra documentación facilitada por la asociación (protocolos, procedimientos, etc.)

Nos encontramos ante una asociación **feminizada** (70,8% mujeres, 29,2% hombres), con un 92% de **contratos indefinidos**, y donde el 79% realiza una **jornada completa**, siendo que el 21% que realiza la **jornada parcial** está compuesto, a fecha de la recogida de datos, totalmente por

mujeres (5). Si bien es cierto que, según información de la asociación, esto se debería a algo voluntario, puesto que se han ofrecido plazas a nivel interno para jornada completa en la asociación a las que estas trabajadoras podrían haber optado y no ha sido así.

Tal y como ya se explicó en la auditoría retributiva, el motivo de esta feminización en ACODIP es consecuencia de un **constructo social** y una asociación de las funciones relacionadas con el cuidado y la atención más a las mujeres que a los hombres.

Tal y como se desprende, también, de las encuestas realizadas a la plantilla, por un lado, hay muchas más mujeres que hombres que optan a un empleo en la asociación (en el último año se recibieron 27 solicitudes de trabajo de mujeres por solo 4 de hombres), y, por otro lado, la plantilla traslada que existe cierta preferencia por parte de algunas personas usuarias a ser atendidas por una mujer, especialmente cuando se trata de usuarias mujeres.

En ACODIP hay actualmente 4 departamentos o áreas:

- Administración (1 mujer y 1 hombre)
- Cocina (1 mujer)
- Limpieza (1 mujer)
- Att. Directa usuarios/as (15 mujeres y 5 hombres)

Todas las áreas de la asociación estarían, por tanto, feminizadas (aunque dos de ellas están constituidas por una sola persona), a excepción del área de administración, en la que hay una mujer y un hombre.

Hay que puntualizar que las áreas de cocina y limpieza, aunque en este caso estén compuestas por una sola persona, es cierto que, además, suelen ser funciones mayormente desarrolladas por mujeres.

Hay que mencionar igualmente, y relacionarlo con lo dicho en el párrafo anterior, que todos los hombres que trabajan en ACODIP ocupan puestos de trabajo que requieren **Formación Profesional** o estudios universitarios, estando los dos puestos de trabajo que requieren una categoría inferior (estudios primarios o secundarios) ocupados por mujeres, en limpieza y cocina.

En referencia al **nivel jerárquico** en la asociación, se puede entender que la dirección de recursos está equilibrada en proporción con el número de hombres y mujeres que hay en la plantilla, sobre todo teniendo en cuenta que se trata solo de tres personas (Plantilla: 70.8% - 29,2%; Dirección: 60%-40%)

En cuanto a la **clasificación profesional**, la asociación se atiende a lo contemplado en el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que establece una clasificación basada en grupos y subgrupos, asignados a las personas trabajadoras

de acuerdo con la titulación para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñen.

En cuanto a la **selección de personal**, ACODIP no cuenta con un **procedimiento** preestablecido de selección, no obstante, se procura la realización de un proceso de selección en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, que se basa, principalmente, en:

1. Publicación de vacante en la web, RSS y tablón de anuncios de ACODIP (primero de forma interna, luego externa), utilizando un lenguaje no sexista y sin referencias al género
2. Revisión de Currículos
3. Entrevista personal, que incluye, principalmente: estudios, experiencia profesional, movilidad y disponibilidad
4. Selección de la persona por parte de quienes han llevado a cabo las entrevistas (dirección del recurso, una persona de la Junta Directiva y la persona que ocupa el puesto de psicóloga/o)

En general, no se observan diferencias reseñables entre hombres y mujeres en relación con la contratación, si bien es cierto que, proporcionalmente, **la temporalidad afecta más a mujeres que a hombres**.

Por otro lado, si observamos el total de la plantilla y las contrataciones de los últimos dos años, se percibe un cambio en la proporción de contratación entre hombres y mujeres, posiblemente propiciado por las políticas de igualdad de la asociación, en cuanto que se trata de priorizar en la contratación, ante idénticas condiciones de idoneidad, al sexo menos representado, y debemos partir de que se trata de una asociación bastante feminizada.

En cuanto a la **distribución del horario**, podría decirse que la amplia mayoría de la plantilla trabaja de 9.00 a 17.00. Sin embargo, hay que realizar una especial mención al horario de las personas que ocupan el puesto de trabajo de educador/a (un hombre y siete mujeres), que realizan en siguiente horario laboral:

- Días laborables: de 7.30 a 9.30 y de 16.30 a 23.00
- Festivos, sábados y domingos: de 11.00 a 23.00 (van rotando)

La asociación elabora un **plan formativo** anual, que se confecciona principalmente a partir de peticiones de la plantilla y las necesidades que se puedan detectar por parte de la directiva.

La oferta formativa se ofrece a toda la plantilla y se comunica de forma clara y accesible mediante distintos medios de comunicación interna, teniendo toda la plantilla las mismas posibilidades de acceso, independientemente del tipo de contrato y situación.

La formación se imparte dentro de la jornada laboral y en las instalaciones de ACODIP.

Según los registros de formación de la entidad, toda la plantilla ha recibido toda la formación ofertada, a excepción de las personas trabajadoras de las áreas de cocina y limpieza.

Por último, destacar que se ha impartido en ACODIP formación en materia de igualdad y de prevención del acoso.

No existe en ACODIP un **procedimiento establecido para la promoción interna**. Si bien es cierto que en los últimos cuatro años solamente ha habido una persona promocionada, mujer, que fue promocionada de Monitora a Psicóloga.

Esto sucede, principalmente, porque debido a la estructura de la asociación, no existen **planes de carrera o itinerarios profesionales**.

Hay que destacar que, cuando hay una **vacante** en ACODIP, se informa primero internamente a toda la plantilla, que puede optar a promocionar sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o por tipo de contrato. Y siempre se hace extensible a toda la plantilla, por lo que el personal a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquel que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa.

La Junta Directiva es quien selecciona al mejor candidato o candidata, teniendo en cuenta la evaluación de desempeño, la formación, la antigüedad o la experiencia.

En ACODIP, entre las personas trabajadoras con **responsabilidades familiares** se encuentran 11 mujeres y 4 hombres. Esto supone que, de los hombres, un 57,1% tiene responsabilidades familiares, mientras que en el caso de las mujeres asciende a un 64,7%.

Durante el último año se han solicitado dos derechos de **conciliación**, uno por parte de una mujer y otro por parte de un hombre.

En atención a la información facilitada por la asociación, hombres y mujeres tienen acceso a los mismos derechos de conciliación, y los utilizan por igual. Tampoco se producen discriminaciones en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada.

Además, la plantilla tiene determinados días retribuidos al año de libre disposición.

Por otro lado, no existe flexibilidad para la entrada y salida del trabajo, y no se ha fomentado el uso de las nuevas tecnologías de la información para ayudar a la conciliación con, por ejemplo la opción de teletrabajar cuando sea posible.

Se observa una especial dificultad para conciliar en los/as educadores/as de las viviendas tuteladas, debido principalmente a las jornadas partidas y en fines de semana y festivos.

Preguntada la plantilla acerca de la conciliación en ACODIP, el 82% piensa que se favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres, sin embargo, solo un 27% siente que ha sido plenamente informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, y un 55% piensa que se ha informado pero no de forma suficiente. Así mismo, el 37% no sabe si las medidas de conciliación a las que tienen derecho en ACODIP superan las establecidas por ley, y el 36% considera que no.

En cuanto a la **retribución** en ACODIP, en atención al registro retributivo y al informe de auditoría retributiva de la asociación, en las retribuciones totales se observa una pequeña diferencia de un 9% en favor de los hombres en la media aritmética, y de un 16% en la mediana, que desaparece por completo en los importes equiparados, debido a cambios de situación contractual, finalización de contratos en el periodo de referencia y diferencia de horas trabajadas debido a jornadas parciales.

Así mismo, existen complementos que recogen diferencias que se justifican por la razón que motiva el complemento mismo, por la diferencia de horas trabajadas entre quienes lo perciben, o por el tiempo durante el que se percibió el complemento en el periodo de referencia.

En definitiva, las diferencias detectadas están objetivamente justificadas, y **ACODIP estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.**

Por último, la asociación cuenta con un **Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo** que da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. No obstante, sería conveniente revisarlo y actualizarlo, incorporando al mismo lo recogido al respecto en el *Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* y la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*.

Preguntada la plantilla al respecto del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, un 55% de las personas que han contestado a la encuesta afirma que ACODIP ha informado del protocolo a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo, y un 45% considera que no se ha informado lo suficiente o no lo sabe, por lo que sería conveniente ampliar y mejorar la difusión e información sobre el protocolo.

Así mismo, debemos mencionar que ACODIP no contempla ninguna medida especial en caso de tener en plantilla a una trabajadora víctima de **violencia de género**.

8. RECURSOS ASIGNADOS Y PRESUPUESTO

Para la elaboración del Plan de Igualdad se contrató a una consultora externa como apoyo técnico, cuyo presupuesto forma parte de los documentos adjuntos al presente Plan de Igualdad.

Por otro lado, cada una de las medidas aprobadas en el Plan cuenta con unos recursos necesarios asignados. Para la ejecución de la mayor parte de las medidas bastará con recursos internos de la asociación, tanto materiales como humanos, sin necesidad de más inversión.

En caso de ser necesario, y una vez valorado, hay dos tipos de acciones que podrían suponer un coste para la entidad más allá de sus recursos internos:

- Actividades de formación. Si bien es cierto que la asociación tiene la posibilidad de realizar esta formación en materia de igualdad a través de la página web de la Escuela Virtual de Igualdad o a través de formación subvencionada.
- Acciones en las que se requiera apoyo técnico especializado. De ser necesario, se valorará la mejor opción disponible.

9. OBJETIVOS Y MEDIDAS

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad, que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- ✚ **Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género, orientación sexual o identidad.**
 - Redacción de un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género.

FORMACIÓN PROFESIONAL

- ✚ **Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso**
 - Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la asociación.

RETRIBUCIÓN

- ✚ **Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo**
 - Realizar anualmente el registro retributivo de la plantilla e informar a la Comisión de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por clasificación profesional, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales, de haberlos.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

- ✚ **Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar**
 - Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
- ✚ **Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar.**
 - Adoptar una política interna de desconexión digital que garantice el respeto del tiempo de descanso de la plantilla, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- ✚ **Facilitar que se conozca, tanto interna como externamente, el compromiso de ACODIP con la igualdad, la no discriminación y la tolerancia cero con el acoso.**
 - Difundir, tanto interna como externamente, el compromiso público de ACODIP con la igualdad, la no discriminación y la tolerancia cero al acoso.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- ✚ **Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.**
 - Revisar y actualizar el protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✚ **Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias**
 - Difundir y publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

10. DETALLE DE MEDIDAS

A continuación, cada una de las medidas antes indicadas, se desarrollará de una forma individualizada en formato de ficha donde se indicarán los siguientes campos:

- N.º de acción
- Área
- Objetivo
- Medida
- Descripción de la medida
- Personal responsable de llevar a cabo las acciones
- Personal destinatario de la medida
- Recursos asignados
- Indicadores de medición
- Fecha límite de implantación de la medida

ACCIÓN N.º 1	
ÁREA: Selección y Contratación	
 Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género, orientación sexual o identidad.	
MEDIDA Redacción de un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género.	
DESCRIPCIÓN Se redactará un Protocolo de selección, incluida la selección interna o promoción, que regule todo el proceso (anuncios, promoción interna, criba curricular, personal que participa en el proceso de selección, entrevistas, pruebas, selección de candidaturas...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.) El protocolo incluirá entre sus directrices: - La garantía de no discriminación de ninguna persona candidata durante el proceso de selección - La evaluación de las candidaturas con objetividad, transparencia y respetando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - la utilización inclusiva del lenguaje e imágenes en convocatorias, ofertas y publicaciones. - Las personas que realicen la selección de personal deberán poseer formación en género - Los conocimientos y adecuación de la persona al puesto serán medidos mediante parámetros y baremos establecidos de manera previa al inicio del proceso de selección Responsable/s: Comisión de igualdad Destinatarios: Personas encargadas de la selección de personal	
INDICADORES DE MEDICIÓN - Documento que recoja la Política/Protocolo de selección de personal.	
RECURSOS ASIGNADOS - Medios informáticos y documentales - Personal interno de ACODIP - En caso de ser necesario, honorarios de asistencia técnica para la elaboración del protocolo (a concretar)	
FECHA LÍMITE: octubre 2025	

ACCIÓN N.º 2
ÁREA: Formación profesional
 Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.
MEDIDA Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y prevención del acoso al conjunto de la asociación.
DESCRIPCIÓN Se procurará, todos los años, incluir en el plan formativo anual algún curso específico en materia de igualdad y prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Dado que la Comisión de igualdad es la encargada de velar por el cumplimiento de Plan de Igualdad, será prioritario formar a sus integrantes en materia de igualdad. Será también prioritaria la formación en materia de igualdad para las personas que participen de la selección de personal, para que eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...) Se valorará la formación en igualdad a la Junta Directiva, como órgano decisorio de la asociación. Responsable/s: Administración y directiva Destinatarios: Toda la plantilla.
INDICADORES DE MEDICIÓN - Registro de la formación anual impartida. Evidencias vinculadas a participantes, tipo de formación (presencial, online, con material documental, etc.), horario de impartición y número de horas.
RECURSOS ASIGNADOS - Posibles costes de la formación (a concretar)
FECHA LÍMITE: Periódico anual

ACCIÓN N.º 3
ÁREA: Retribución
✚ Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.
MEDIDA Realizar anualmente el registro retributivo de la plantilla e informar a la Comisión de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por clasificación profesional, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales, de haberlo.
DESCRIPCIÓN Para evitar posibles discriminaciones se informará anualmente a la Comisión de igualdad sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la asociación y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados. Responsable/s: Administración Destinatarios: Personas integrantes de la Comisión de igualdad.
INDICADORES DE MEDICIÓN - Registro retributivo anual - Informe periódico de las retribuciones medias y medianas.
RECURSOS ASIGNADOS - Medios informáticos y documentales - Personal interno de ACODIP - Posibles costes de asesoría técnica para la realización del registro retributivo anual (a concretar)
FECHA LÍMITE: periódico anual

ACCIÓN N.º 4	
ÁREA: Condiciones de trabajo y conciliación	
✚ Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.	
MEDIDA Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles para toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	
DESCRIPCIÓN Se redactará un documento informativo de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y empresa, de haberlas, y se le dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna, con el objetivo de que toda la plantilla conozca la existencia de estas medidas. Responsable/s: Comisión de igualdad Destinatarios: Toda la plantilla.	
INDICADORES DE MEDICIÓN - Documento redactado y difusión realizada	
RECURSOS ASIGNADOS - Medios informáticos y documentales - Personal interno de ACODIP	
FECHA LÍMITE: noviembre 2026	

ACCIÓN N.º 5	
ÁREA: Condiciones de trabajo y conciliación	
 Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar.	
MEDIDA Adoptar una política interna de desconexión digital que garantice el respeto del tiempo de descanso de la plantilla, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.	
DESCRIPCIÓN Se redactará un documento donde se recoja la política de desconexión digital, garantizando a todo el personal el derecho a la desconexión una vez finalizada la jornada laboral. La política deberá recoger el derecho de todas las personas trabajadoras a no responder a ninguna comunicación (WhatsApp, email, teléfono...) una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio para la asociación, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata. De la política de desconexión digital se informará a toda la organización, y se llevarán a cabo medidas de información y sensibilización a toda la plantilla sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras. Responsable/s: Comisión de igualdad Destinatarios: Toda la plantilla.	
INDICADORES DE MEDICIÓN - Documento de política interna de desconexión digital redactado - Difusión del documento - Acciones de información y sensibilización realizadas	
RECURSOS ASIGNADOS - Medios informáticos y documentales - Personal interno de ACODIP	
FECHA LÍMITE: abril 2027	

ACCIÓN N.º 6	
ÁREA: Comunicación y lenguaje no sexista	
✚ Facilitar que se conozca, tanto interna como externamente, el compromiso de ACODIP con la igualdad, la no discriminación y la tolerancia cero con el acoso.	
MEDIDA Difundir, tanto interna como externamente, el compromiso público de ACODIP con la igualdad, la no discriminación y la tolerancia cero al acoso.	
DESCRIPCIÓN ACODIP hará público, a través de un comunicado en su web, su compromiso con la igualdad y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, así como la tolerancia cero con las actitudes de acoso en el entorno laboral. Además, se dará publicidad a la aprobación del III Plan de Igualdad en las RRSS de la asociación. Se valorará la publicación en la web del Plan de Igualdad y del protocolo de prevención del acoso. Responsable/s: Comisión de igualdad Destinatarios: Toda la plantilla.	
INDICADORES DE MEDICIÓN - Compromiso hecho público - Publicidad del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso	
RECURSOS ASIGNADOS - Medios informáticos y documentales. - Personal interno de ACODIP	
FECHA LÍMITE: marzo 2025	

ACCIÓN N.º 7

ÁREA: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

✚ Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDA

Revisar y actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se revisará y actualizará el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y se incorporará al mismo lo recogido al respecto en el *Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* y en la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*.

Responsable/s: Comisión de igualdad

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES DE MEDICIÓN

- Protocolo revisado
- Difusión del protocolo actualizado

RECURSOS ASIGNADOS

- Medios informáticos y documentales.
- Personal interno de ACODIP
- Honorarios de apoyo técnico para la actualización del protocolo, en caso de ser necesario (a concretar)

FECHA LÍMITE: junio 2025

ACCIÓN N.º 8	
ÁREA: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	
✚ Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	
MEDIDA Difundir y publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	
DESCRIPCIÓN Aunque el procedimiento de denuncia esté incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denuncias los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como una dirección de correo electrónico específica o un teléfono de atención) Responsable/s: Comisión de igualdad Destinatarios: Toda la plantilla y personas asociadas	
INDICADORES DE MEDICIÓN - Documentos de divulgación del canal de denuncias. - Campañas informativas	
RECURSOS ASIGNADOS - Medios informáticos y documentales. - Personal interno de ACODIP	
FECHA LÍMITE: septiembre 2025	

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA	OBJETIVO	MEDIDA	FECHA LÍMITE
Selección y Contratación	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género, orientación sexual o identidad.	Redacción de un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género.	octubre 2025
Formación profesional	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la asociación.	Periódico anual
Retribución	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Realizar anualmente el registro retributivo de la plantilla e informar a la Comisión de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por clasificación profesional, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales, de haberlo.	Periódico anual
Condiciones de trabajo y conciliación	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	noviembre 2026
Condiciones de trabajo y conciliación	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar.	Adoptar una política interna de desconexión digital que garantice el respeto del tiempo de descanso de la plantilla, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.	abril 2027
Comunicación y lenguaje no sexista	Facilitar que se conozca, tanto interna como externamente, el compromiso de ACODIP con la igualdad, la no discriminación y la tolerancia cero con el acoso.	Difundir el compromiso público de ACODIP con la igualdad, la no discriminación y la tolerancia cero al acoso.	marzo 2025
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Revisar y actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	junio 2025
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y por razón de sexo, donde se incluya un canal de denuncias.	Difundir y publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y por razón de sexo, donde se incluya un canal de denuncias.	septiembre 2025

III PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Tarea programada	AÑO 2024	AÑO 2025		AÑO 2026		AÑO 2027		AÑO 2028
	Segundo semestre	Primer semestre	Segundo semestre	Primer semestre	Segundo semestre	Primer semestre	Segundo semestre	Primer semestre
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								
Acción 5								
Acción 6								
Acción 7								
Acción 8								

FIRMAS PLAN IGUALDAD

En representación de ACODIP

	
---	--

En representación de las personas trabajadoras

	
---	--



Asociación Comarcal Personas con Discapacidad Intelectual
 Avda. Alcoy, 2 - Telf.: 965 552 875
 03440 IBI (Alicante)
 C.I.F. G-03000099