

# PLAN DE IGUALDAD 2021-2024



**ASCASAM**  
asociación cántabra  
pro salud mental

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Plan de Igualdad.....	2
2. Ámbito del Plan de Igualdad .....	4
3. Compromiso de la Organización .....	5
4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad .....	6
5. Informe Diagnóstico .....	8
6. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. ....	18
7. Objetivos y Medidas del Plan de Igualdad.....	21
8. Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad .....	34

## 1. PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

ASCASAM ha decidido elaborar el presente documento siguiendo la tendencia del anterior Plan de Igualdad 2018-2020, como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la asociación, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, o cualquier otro aspecto ajeno a su vida laboral representen un obstáculo, y sea en las mismas condiciones retributivas, de formación y promoción dentro de la empresa.

Las finalidades de este Plan de Igualdad son:

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de nuestra asociación.
- Llevar a cabo un análisis de la situación actual de la asociación.
- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.
- Difundir una cultura comprometida con la igualdad, que implique a toda la asociación.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Incorporar todas las garantías laborales y sociales necesarias para prevenir cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Afrontar posibles problemas en materia de género existentes en la asociación.
- Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la asociación.

Para determinar los ámbitos prioritarios de actuación se ha partido de:

- El análisis del resultado final de la consecución de objetivos del Plan de Igualdad 2018-2020 así como de los ámbitos prioritarios determinados en el mismo.
- La aportación por parte de las personas trabajadoras de la entidad de su percepción y sugerencias en materia de igualdad.
- Las conclusiones obtenidas a través del análisis de datos cualitativos y cuantitativos desagregados por sexo que han hecho referencia a las áreas identificadas en el Anexo. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Real Decreto 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.
- La revisión documental de la información existente con el fin de priorizar las posibles adecuaciones procedimentales a desarrollar.

Finalmente, en la concreción de este Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta por primera vez la alineación del mismo con la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Así se ha realizado la identificación de las medidas que contribuyen al alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas asociadas, con especial incidencia en el “Objetivo 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, aunque no en exclusiva. Así Este Plan establece la contribución de ASCASAM a los siguientes ODS:



En la realización del Plan de Igualdad se han tenido en cuenta las siguientes características:

- **Instrumental**, ya que el desarrollo del Plan de Igualdad es un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Colectivo - integral**, ya que se incide en todas las personas de la organización.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de ASCASAM y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.
- **Temporal**, tiene como fin conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 2. ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD

### Ámbito personal y territorial

El Plan de Igualdad afecta a la totalidad de las personas trabajadoras, así como, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal en la ASOCIACION CANTABRA PRO SALUD MENTAL (en adelante, ASCASAM), con CIF: G39241831.

Así mismo, se aplica a todos los centros de trabajo de ASCASAM, así como en todos los proyectos y servicios que se pongan en marcha.

A fecha de la aprobación de este documento, éstos son:

Denominación	Localización
Sede central	Calle Isabel II, 21 – 1º Izda. 39002 Santander (Cantabria).
Centros de rehabilitación psicosocial	Calle San Luis nº 10 - Interior D. 39010 Santander (Cantabria). Calle Juan de Herrera, 1 Lonja. 39750 Colindres (Cantabria). Calle San Roque, 2. 39200 Reinosa (Cantabria).
Centros Ocupacionales	Calle San Luis nº 10 - Interior C. Bajo. 39010 Santander (Cantabria). Av. de Europa, 30, 39750 Colindres (Cantabria)
Estructuras residenciales:	Mini residencia: Calle Corceño nº 42 - Chalet. 39011 Santander (Cantabria). Piso tutelado: Calle La Marina 1. entlo. 39003 Santander (Cantabria).
Espacio de Programas Socio-comunitarios	Pasaje de Peña, 2, piso 4, 39008 Santander, (Cantabria)

### Ámbito temporal

Tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 01/04/2021 y estableciéndose el periodo final de puesta en marcha de las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades el 31/12/2024. La revisión final del mismo se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2025.

### 3. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

En ASCASAM somos conscientes que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades en nuestra asociación, 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.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo a la discriminación directa y de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”. Esto incluirá entre otras las siguientes actividades: la selección de personal, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Es por esto que nos comprometemos a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del Plan de Igualdad, así como una comunicación tanto interna como externa en la que se informe de todos los pasos y actuaciones a desarrollar

Con la sensibilidad, el compromiso y la participación de todos y todas, construiremos una asociación que facilitará el que los colaboradores y las colaboradoras puedan alcanzar su máximo potencial, con la garantía absoluta de que todos y todas ellos serán tratados y tratadas justamente y sin discriminación de ningún tipo.

**Febrero 2018**

## 4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha constituido la Comisión Negociadora de Igualdad, que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en ASCASAM, estableciendo las bases de una cultura organizacional que favorezca la igualdad efectiva entre las personas. Así mismo, se encargará de garantizar el principio de comunicación basado en la transparencia, al ser el responsable de informar de todas las decisiones que se estén realizando a este respecto.

La composición de la Comisión Negociadora está formada por cuatro personas con representación tanto de la Junta Directiva y de la Dirección de ASCASAM como de los Representantes de los trabajadores y las trabajadoras con componentes del Comité de Empresa, para velar por los intereses de todas las partes.

La Comisión Negociadora, al igual que el resto del personal de ASCASAM, ha recibido formación específica en Igualdad de oportunidades con el fin comprender la finalidad de la elaboración del plan de igualdad.

Las funciones y responsabilidades de esta Comisión Negociadora son las siguientes:

- Sensibilizar a todas las personas integrantes de ASCASAM sobre la importancia de incorporar la Igualdad de trato y no discriminación en la política de la asociación y la necesidad de que todos participen.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Garantizar las mismas oportunidades profesionales y ausencia de discriminación en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Establecer un servicio de información y atención dentro de la asociación en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sirviendo de canal de comunicación entre todas las personas trabajadoras de ASCASAM y el Equipo de Dirección y la Junta Directiva.
- Negociar y elaborar el informe de los resultados del diagnóstico previo.
- Negociar y elaborar el contenido del Plan de Igualdad, identificando las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Informar al personal de la asociación sobre los pasos dados para desarrollar el Plan de Igualdad.

- ▷ Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de ASCASAM, y promover su implantación.
- ▷ Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- ▷ Cuantas otras se determinen en el transcurso de la aplicación del Plan de Igualdad y/o sean de aplicación a la asociación en materia de igualdad.
- ▷ Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.



## 5. INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado es un análisis desde una perspectiva de género que tienen en cuenta los siguientes ámbitos:

- Condiciones Generales
- Selección, Contratación, Formación y Promoción Profesional
- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva
- Condiciones de Trabajo
- Ejercicio de Derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El diagnóstico realizado y las conclusiones de cada uno de los ámbitos analizados fue aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

A continuación, se recogen las conclusiones obtenidas del análisis realizado.

## Condiciones Generales

Aspectos destacables
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2020 es el primer año en el que se ha contratado a nuevo personal para cubrir bajas y vacaciones. De ahí que exista un mayor número de contratos temporales que en otros años.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un acuerdo de la Junta Directiva en el cual se establece que todas las personas que han estado trabajando con contrato de trabajo temporal durante el periodo legal establecido, pasen a tener contrato indefinido de forma automática.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La asociación ha aprobado una tabla de reconocimientos no económicos disponible para todas las personas trabajadoras de la asociación en la que aparece reconocido el derecho anterior.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Además el convenio colectivo de aplicación establece en el artículo 14 que <i>“También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Lo dispuesto en este punto 2 no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.”</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría de las mujeres contratadas están entre los 20 y 39 años, con alta probabilidad de que se produzcan situaciones de embarazo o con cuidado directo de menores de 12 años.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe discriminación por sexo en cuanto al tipo de jornada establecido, sino que se debe al servicio prestado en la asociación y las reducciones de jornada solicitadas. El que la mayoría de los hombres disponga de una jornada completa se debe además a que son personas contratadas con una antigüedad mayor a 10 años.</li> </ul>

<b>Aspectos destacables</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se aprecia diferencias en cuanto al establecimiento de turnos de trabajo entre hombres y mujeres. La mayoría de las personas trabajadoras se encuentra en el turno de mañana/tarde.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el último año se han producido varios cambios de contrato para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras por vacantes internas, aunque en algunos casos sean de forma temporal.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la contratación de nuevo personal o cobertura de vacantes se tienen en cuenta criterios objetivos, priorizando la calidad del servicio sobre la persona usuaria, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. Así, se garantiza que las preguntas realizadas en la entrevista, así como los criterios a valorar sean los mismos independientemente del sexo. A destacar que, siguiendo la tendencia de años anteriores, apenas se presentan hombres a los procesos de selección que se abren.</li> </ul>

<b>Áreas de mejora</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación a las personas trabajadoras sobre el resultado final del grado de consecución de los objetivos del plan anterior.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de nuevas acciones de concienciación, así como de los resultados anuales del plan de igualdad a todas las personas trabajadoras en los distintos centros, con la colaboración de todas las personas pertenecientes a la nueva Comisión Negociadora de Igualdad y de las direcciones de centros y servicios.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de un nuevo protocolo de acogida a nuevas contrataciones en el que se incluya un apartado sobre el plan de igualdad y los objetivos propuestos, así como el protocolo de acoso de la entidad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de simulacros de vacaciones en centros para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elección de éstas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora en los registros internos de recogida de datos para el cálculo posterior de indicadores desagregados por sexos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinación de un cuadro de indicadores desagregado por sexos para la mejora del análisis periódico sobre las retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres en la entidad</li> </ul>

## Selección, Contratación, Formación y Promoción Profesional

Aspectos destacables
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La asociación se encuentra feminizada debido a que el sector y tipo de trabajo que se realiza es más demandado por mujeres que por hombres. Así, se detecta una falta de perfiles con la formación requerida en los hombres, con apenas presentación de candidatos en los procesos de selección abiertos en los últimos años. La Comisión Negociadora no estima necesario realizar acciones de discriminación positiva en la contratación de hombres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las altas de personal del último año se deben a la necesidad de cubrir vacantes (producidas por bajas laborales, excedencias o bajas voluntarias) o creación de nuevos puestos de trabajo. Para la cobertura de estos puestos no se tiene en cuenta el sexo, la edad u otras circunstancias personales o familiares.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cuanto a las bajas, la mayoría se deben a finalización del contrato. Las causas de estos ceses son debidas a que es el primer año en los que se ha contratado personal de cobertura de bajas y vacaciones y que existe personal asociado a programas que causan baja a la finalización del año, independientemente del género de las personas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se garantiza que todas las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades de recibir formación independientemente departamento o puesto que ocupen. Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La asociación no sólo garantiza que se cumple artículo 34. Complemento de desarrollo y capacitación profesional del Convenio Colectivo de aplicación que en su apartado 5 establece que “la empresa entregará a las personas trabajadoras la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo”, sino que dispone de un reconocimiento no económico con el compromiso de realización de una formación de al menos 30 horas anuales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas encargadas de realizar la selección son internas, con formación en igualdad entre hombres y mujeres. Se utiliza lenguaje no sexista en el contenido de las comunicaciones realizadas para dar a conocer las vacantes dentro de la asociación. Debido a la estructura actual de la plantilla, con predominio de mujeres, no es posible garantizar que en los procesos de selección sean realizados por un equipo mixto de hombres y mujeres.</li> </ul>

### Aspectos destacables

- Se garantiza la independencia en los procesos de contratación y promoción interna, primando la calidad del servicio hacia la persona usuaria frente a las características y circunstancias personales de los candidatos. Se ha desarrollado una batería de preguntas por puesto de trabajo, de las que se realiza una selección, para que se realicen las mismas cuestiones a todas las personas candidatas por igual. Además, se evitan las preguntas de carácter persona o sobre la situación familiar de la persona candidata. Esto es percibido por las personas trabajadoras, tal y como reflejan los resultados de los cuestionarios. El procedimiento de promoción en la empresa es conocido por toda la plantilla.
- Se observa como criterio generalizado por parte de las personas trabajadoras que para la promoción interna no se tiene en cuenta el sexo, la antigüedad, las responsabilidades familiares o la reducción de jornada.

### Áreas de mejora

- En la actualidad, y debido a la estructura actual de la plantilla, con predominio de mujeres, no es posible garantizar el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.
- Durante el año 2021 se ha producido un cambio interno que ha supuesto una mejora del organigrama anterior. Queda aún pendiente la realización de las fichas de perfil de los nuevos puestos creados.
- Se debería retomar la realización de la evaluación competencias de las personas trabajadoras. Para determinar los factores a valorar se deberá garantizar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los mismos, estableciendo un sistema de valoración por puesto de trabajo que garantice la ausencia de discriminación.
- Si bien se recogen en un registro interno las persona que han recibido formación dentro de la jornada laboral y los permisos otorgados para la concurrencia de exámenes, no se cruza dicha información con cada una de las acciones de formación realizada. Se debería mejorar el registro interno de recogida de la formación recibida con esta información, pidiendo la colaboración de todos los centros en la cumplimentación del mismo.

## Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

Aspectos destacables
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se observa que no existe discriminación por razón de sexo en cuanto a los puestos, grupos o categorías profesiones ocupadas por la plantilla. Si bien la mayoría de las personas que trabajan en la asociación son ocupados por mujeres, tal y como se ha comentado en apartados anteriores, esto se debe a razones externas a la asociación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con los datos analizados se observa que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los datos de retribución normalizado realizado por puesto y grupos profesionales no presenta brechas salariales por encima del 15%, con lo que no se estima la necesidad de establecer acciones de urgencia para corregir las mismas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado un análisis de retribuciones normalizadas por nivel de responsabilidad y exigencia cuyos datos arrojan diferencias significativas en cuanto a salario base y complementos. Esto es debido a condiciones educativas, condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el puesto de caso como son la percepción de complementos específicos referentes a la antigüedad, la pertenencia a un grupo profesional (desarrollo profesional, complemento específico o N1), la ocupación de puesto de trabajo dentro del nivel jerárquico o disponibilidad o la rotación en el horario laboral (festivos, fin de semana y nocturnidad). Con el análisis realizado, se acuerda que no es necesario la determinación de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas en estos casos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tras el análisis de la realizado del promedio de retribución normalizada, no se detectan brechas salariales significativas entre mujeres y hombres. Todas las diferencias en los complementos han sido analizadas y están justificadas por razones objetivas como por ejemplo son pluses por antigüedad, nivel jerárquico, disponibilidad o rotación de turnos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con respecto a la percepción de la plantilla en este apartado, casi la totalidad afirma que el sexo no influye en el tipo de contrato, en el puesto que desempeñan o en las retribuciones que reciben. Aunque parte de los que han contestado a la encuesta no conocen si existe una regulación objetiva para determinar los aumentos salariales, con los datos cuantitativos analizados se puede afirmar que esto está condicionado al puesto que se ocupa.</li> </ul>

### Áreas de mejora

- Deberá garantizarse que se dispone de un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos con un periodo temporal con carácter general al año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

## Condiciones de Trabajo

### Aspectos destacables

- La jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo están determinados principalmente por el servicio prestado. La mayoría de la plantilla trabaja a jornada completa y de mañana y tarde, independientemente del sexo de la persona.
- El sistema de remuneración y cuantía salarial es objetivo, siguiendo lo estipulado por el convenio de aplicación y teniendo en cuenta el puesto que ocupa cada persona.
- La asociación controla la jornada de trabajo cumpliendo con la legislación actual, llevando un control de todas las ausencias (justificadas o no).
- Los cambios en las condiciones de trabajo se deben a la cobertura de puestos vacantes.
- Según la percepción de las personas trabajadoras, el tipo de jornada no influye en las condiciones de trabajo.

### Áreas de mejora

- Búsqueda e implantación de un sistema informático para el control de la jornada de trabajo.
- Revisión de la evaluación de prevención de riesgos laborales realizada por el Servicio de Prevención Ajeno por si en los puestos analizados influye el género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Mejora del sistema de reunión y comunicación mediante la compra de un kit de videoconferencias.

### Áreas de mejora

- Debe negociarse y aprobarse junto a los representantes de los trabajadores una política de desconexión digital para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

## Ejercicio de Derechos de la vida personal, familiar y laboral

### Aspectos destacables

- La asociación dispone de una tabla de reconocimientos no económicos disponibles para todo el personal, la cual hace referencia a los artículos mejorados con respecto a lo marcado en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Al inicio de la relación laboral, se informa a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, se han establecido otros canales de información y comunicación interna como son Google Drive y correos electrónicos.
- De las excedencias del último año, sólo existe una para cuidado de menores. La concesión de excedencias y/o reducciones de jornada para la atención a las personas dependientes y/o hijos o hijas no se ve condicionada por el sexo, según la percepción de la plantilla.
- Según la percepción de las personas que han contestado a las encuestas, en líneas generales, el horario laboral no permite la conciliación. Este horario viene determinado en una amplia mayoría de las personas trabajadoras por la apertura de los centros aprobado por la Administración Pública.

### Áreas de mejora

- Reforzar la comunicación en cuanto a las medidas de conciliación disponibles mediante la aprobación de protocolo de acogida documentado y disponible para todas las personas trabajadoras para que puedan recurrir a él.
- Llevar a cabo un análisis de los sistemas de rotación del personal existente en cada centro para el mismo sea igualitario para todas las personas trabajadoras.



## Infrarrepresentación femenina

Aspectos destacables
<ul style="list-style-type: none"><li>• Teniendo en cuenta la evolución de la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales, se puede concluir que las mujeres han conseguido ocupar puestos de responsabilidad en la asociación. Todos los puestos de trabajo están ocupados mayoritariamente por mujeres.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Las personas que han respondido a la encuesta corroboran con sus respuestas los datos anteriores manifestando que acceden por igual hombres y mujeres a aquellos puestos que requieren una mayor cualificación académica o puestos de responsabilidad.</li></ul>

Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"><li>• No se detectan.</li></ul>

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Aspectos destacables
<ul style="list-style-type: none"><li>• ASCASAM dispone de un Protocolo de Acoso aprobado en fecha 11/07/2018 que tiene como objeto establecer los procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de género, por orientación sexual, por expresión o identidad de género y laboral o mobbing. Éste fue dado a conocer entre todas las personas trabajadoras en las acciones de comunicación por centros tras la aprobación del anterior plan de igualdad y está disponible para todos los interesados en Google Drive.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• No se han producido casos de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la asociación.</li></ul>

### Áreas de mejora

- Reforzar la comunicación en cuanto al protocolo de acoso aprobados, sobre todo en los casos de nuevas incorporaciones en la entidad.
- Actualizar el protocolo de acoso en el que se recojan los puestos del organigrama del 2021 así como la referencia a la nueva comisión negociadora.

## 6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

### Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa

#### Valoración de los puestos de trabajo

El informe de diagnóstico realizado incluye una auditoría retributiva con la misma vigencia que este plan de igualdad.

Para la valoración de los puestos de trabajo se ha tenido en cuenta el nivel jerárquico ya establecido en el Plan de Igualdad anterior, según la siguiente clasificación.

- Coordinación General
- Coordinación Servicio
- Subcoordinación
- Personal cualificado
- Personal Administrativo
- Personal no cualificado

Además, se han determinado dos factores clave:

- Nivel de Responsabilidad: con valores del A (mayor responsabilidad) al F (menor responsabilidad).
- Nivel de Exigencia: con valores del 1 (mayor exigencia) al 5 (menor exigencia).

El análisis realizado ha tenido en cuenta los siguientes datos desagregados por sexo:

- Retribuciones normalizadas por puesto.
- Retribuciones normalizadas por nivel de responsabilidad.
- Promedio y diferencia salarial porcentual de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Tipo de Jornada.

- ▷ Promedio y diferencia salarial porcentual de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Rangos de Antigüedad.
- ▷ Promedio y diferencia salarial porcentual de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Rango de Nº Hijos/as.
- ▷ Promedio y diferencia salarial porcentual de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Tipo de Contrato.
- ▷ Promedio y diferencia salarial porcentual de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Niveles de Responsabilidad y de Exigencia.
- ▷ Promedio y diferencia salarial porcentual de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Grupos Profesionales y Categorías.
- ▷ Promedio y diferencia salarial porcentual de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Departamentos y Niveles de Responsabilidad.

Tras el análisis realizado los desencadenantes significativos que suponen diferencias retributivas desde la perspectiva de género son:

- ▷ Condiciones educativas.
- ▷ Condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño en el puesto de trabajo.

En este caso se encuentran complementos salariales referentes a:

- Antigüedad.
- Pertenencia a un grupo profesional, como son Desarrollo profesional, complemento específico o N1.
- Ocupación de puesto de trabajo dentro del nivel jerárquico o disponibilidad.
- Rotación en el horario laboral, con complementos de festivos, fin de semana y nocturnidad.

### **Relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**

No se observan otros factores desencadenantes que puedan apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la asociación. Tampoco se aprecian dificultades en promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

### **Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**

Con los datos analizados, la Comisión Negociadora no estima necesario el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

## 7. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, la Comisión Negociadora ha establecido una serie de objetivos englobados en un total de 5 áreas de actuación. Para ello se ha tenido en cuenta la siguiente tabla.

Según el art.1 Real Decreto-ley 6/2019	Según Disposición adicional cuarta del Convenio Colectivo	Áreas de actuación ASCASAM Plan de Igualdad 2021-2024
a) Proceso de selección y contratación.	2. Contratación.	Área de actuación 1: Contratación / Acceso al Empleo
b) Clasificación profesional.	1. Estructura de la plantilla. 3. Segregación ocupacional.	Área de actuación 2: Estructura de la Plantilla Actual
c) Formación.	5. Formación.	Área de actuación 5: Formación y sensibilización
d) Promoción profesional.	4. Promoción.	Área de actuación 2: Estructura de la Plantilla Actual
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.		Área de actuación 2: Estructura de la Plantilla Actual
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Área de actuación 3: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
g) Infrarrepresentación femenina.		Área de actuación 2: Estructura de la Plantilla Actual
h) Retribuciones.	6. Retribución.	Área de actuación 2: Estructura de la Plantilla Actual
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	Área de actuación 5: Formación y sensibilización
	9. Sensibilización y comunicación.	Área de actuación 4: Comunicación

En las medidas a adoptar, se incluyen aquellas que se han realizado con anterioridad a la aprobación del Plan de igualdad y que son continuación de las aprobadas en el Plan 2018-2020.

El desglose de los objetivos y actuaciones a llevar a cabo se detalla a continuación:

## Área de actuación 1: Contratación / Acceso al Empleo

⇒ **Objetivo:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, para evitar posibles discriminaciones.

**Responsable:** Comisión Negociadora de Igualdad.

ACTUACIONES																					
DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	2021				2022				2023				2024			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Revisar las pruebas de selección para evaluarlas desde una perspectiva de género, asegurando que no se basen en estereotipos sexistas	Comisión Negociadora de Igualdad	Porcentaje de anuncios difundidos y revisados	>90%	Internos (personal)	 		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Realización de un nuevo protocolo de acogida a nuevas contrataciones en el que se incluya un apartado sobre el plan de igualdad y los objetivos propuestos, las medidas de conciliación y el protocolo de acoso de la entidad.	Comisión Negociadora de Igualdad	Cumplimiento	Sí	Internos (personal)	 				x	x											
Creación de fichas de puesto de trabajo para coincidan con el organigrama aprobado en 2021	Comisión Negociadora de Igualdad	Porcentaje de fichas de procesos aprobadas con respecto a la totalidad de puestos actuales	100%	Internos (personal)	 				x	x	x										

ACTUACIONES																					
DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	2021				2022				2023				2024			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Evaluar el impacto del género entre las personas que acceden a un nuevo puesto de trabajo mediante la creación de nuevos indicadores que evalúen la presencia mujeres y hombres en el proceso de contratación	Comisión Negociadora de Igualdad	Porcentaje de CV recibidos de hombres sobre mujeres	>2%	Internos (personal)	 					x		x		x		x		x		x	
		Porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas (sólo para cobertura de puestos mediante contratación externa)	n.a.	Internos (personal)	 					x		x		x		x		x		x	







## Área de actuación 2: Estructura de la Plantilla Actual

⇒ **Objetivo:** Garantizar un desarrollo profesional accesible tanto para hombres como mujeres, fomentando la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la clasificación profesional.

**Responsable:** Consejo de Dirección








DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	ACTUACIONES																	
						2021				2022				2023				2024					
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
Informar a todo el personal de todas las vacantes para garantizar el acceso a esta información. Tipos de vacantes: ausencias de larga duración (más de 6 meses) o nuevos puestos de trabajo	Consejo de Dirección	Porcentaje de vacantes publicadas sobre el total de vacantes ofrecidas	>75%	Internos (personal)	 					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Revisión de las fichas de perfil de puesto y posible actualización de las mismas	Consejo de Dirección	Porcentaje de fichas revisadas y actualizadas	100%	Internos (personal)	 					X	X	X	X										
Realización de un estudio de la posibilidad de realizar una evaluación por competencias de las personas trabajadoras	Comisión Negociadora de Igualdad	Realización del estudio	Sí	Internos (personal)	 									X	X	X	X						



- **Objetivo:** Asegurar el principio de igualdad retributiva y dar visibilidad entre las personas de la organización.
- Responsable:** Consejo de Dirección.

ACTUACIONES																							
DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	2021				2022				2023				2024					
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
Estudio de mejora en los registros internos de recogida de datos desagregados por sexos y modificación de los mismos con la finalidad de incorporar la variable sexo en la totalidad de los registros.	Gestión y Administración	Realización del estudio	Sí	Internos (personal)	 				X														
Determinación de un cuadro de indicadores desagregado por sexos para la mejora del análisis periódico sobre las retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres en la entidad y cumplimentación del mismo	Gestión y Administración	Porcentaje de indicadores con datos en tiempo y forma	100%	Internos (personal)	 					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

➤ **Objetivo:** Asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

**Responsable:** Comisión Negociadora de Igualdad.









ACTUACIONES																					
DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	T1				T2				T3				T4			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Búsqueda de un sistema informático para el control de la jornada de trabajo.	Gestión y Administración	Realización del estudio	Sí	Internos (personal)							X	X	X								
Puesta en marcha de un sistema informático para el control de la jornada de trabajo.	Gestión y Administración	Porcentaje de implantación	100%	Internos (personal, material y económico)										X	X	X	X				
Mantenimiento de un sistema informático para el control de la jornada de trabajo.	Gestión y Administración	Porcentaje de uso entre las personas trabajadoras	100%	Internos (personal, material y económico)										X	X	X	X	X	X	X	X
Garantizar que se dispone del Registro Retributivo	Gestión y Administración	Cumplimiento	Sí	Internos (personal)	 						X				X					X	
Revisión de la evaluación de prevención de riesgos laborales realizada por el Servicio de Prevención Ajeno por si en los puestos analizados influye el género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.	Comisión Negociadora de Igualdad / Delegados de prevención	Aprobación del documento	Sí	Internos (personal, material y económico) + Externos (SPA)	 													X	X	X	X

ACTUACIONES																					
DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	T1				T2				T3				T4			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Negociación y aprobación junto a los representantes de los trabajadores una política de desconexión digital	Comisión Negociadora de Igualdad / Comité de Empresa	Aprobación del documento	Sí	Internos (personal y material)	 						X	X	X								

### Área de actuación 3: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

⇒ **Objetivo:** Establecer medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, garantizando la igualdad de trato.

**Responsable:** Comisión Negociadora de Igualdad.

DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	ACTUACIONES															
						2021				2022				2023				2024			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Estudio preliminar de la modificación de horarios por centros y servicios	Consejo de Dirección	Realización del estudio	Sí	Internos (personal y material)	 		x														
Estudio preliminar de necesidades de personal por centros y servicios	Consejo de Dirección	Realización del estudio	Sí	Internos (personal y material)	 		x														
Revisión del estudio de modificación de horarios por centros y servicios teniendo en cuenta las propuestas realizadas por los centros y teniendo en cuenta la orden de acreditación de centros	Consejo de Dirección / Comité de empresa	Realización del estudio	Sí	Internos (personal y material)	 						x	x									
Revisión del estudio de necesidades de personal por centros y servicios teniendo en cuenta las propuestas realizadas por los centros y teniendo en cuenta la orden de acreditación de centros	Consejo de Dirección / Comité de empresa	Realización del estudio	Sí	Internos (personal y material)	 						x	x									











ACTUACIONES																					
DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	2021				2022				2023				2024			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Realización de simulacros de vacaciones para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elección de éstas en la mini residencia	Consejo de Dirección	Porcentaje de centros en los que se ha realizado el simulacro	100%	Internos (personal y material)	 			x													
Realización de simulacros de vacaciones para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elección de éstas en el resto de los centros	Consejo de Dirección	Porcentaje de centros en los que se ha realizado el simulacro	100%	Internos (personal y material)	 					x	x	x	x								
Llevar a cabo un análisis de los sistemas de rotación del personal existente en cada centro para el mismo sea igualitario para todas las personas trabajadoras.	Consejo de Dirección	Realización del estudio	Sí	Internos (personal y material)	 			x	x	x	x										
Mejora del sistema de reunión y comunicación mediante la compra de un kit de videoconferencias para la Sede Central	Consejo de Dirección	Realización de la compra	Sí	Internos (personal y económico)	 			x	x												
Mejora del sistema de reunión y comunicación mediante la compra de un kit de videoconferencias para EERR	Consejo de Dirección	Realización de la compra	Sí	Internos (personal y económico)	 						x	x	x								

## Área de actuación 4: Comunicación

➤ **Objetivo:** Dar a conocer las acciones de Igualdad entre las partes interesadas.

**Responsable:** Comisión Negociadora de Igualdad.

DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	ACTUACIONES															
						2021				2022				2023				2024			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Difusión del resultado de los objetivos del Plan de Igualdad 2018-2020 a todas las personas trabajadoras en todos los centros.	Comisión Negociadora de Igualdad	Cumplimiento	Sí	Internos (personal y material)	 				X												
Difusión del diagnóstico previo realizado y del Plan de Igualdad 2021-2024 a todas las personas trabajadoras en todos los centros.	Comisión Negociadora de Igualdad	Cumplimiento	Sí	Internos (personal y material)	 				X												
Difusión del Plan de Igualdad 2021-2024 externamente	Comisión Negociadora de Igualdad	Cumplimiento	Sí	Internos (personal y material)	  				X												
Garantizar que en la documentación a aprobar se utiliza un lenguaje no sexista	Comisión Negociadora de Igualdad	Nº de documentos revisados	>75%	Internos (personal y material)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

ACTUACIONES																					
DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	2021				2022				2023				2024			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Difusión de la Política de desconexión digital aprobada internamente	Comisión Negociadora de Igualdad	Cumplimiento	Sí	Internos (personal y material)	 																
Realización del "Estudio sobre la calidad de vida de las mujeres con problemas de salud mental y su acceso al empleo" en colaboración con otros agentes externos	Consejo de Dirección	Realización del estudio	Sí	Internos + Externos (otras partes interesadas)	   																
Difusión de los resultados del "Estudio sobre la calidad de vida de las mujeres con problemas de salud mental y su acceso al empleo"	Consejo de Dirección	Nº de jornadas realizadas para la difusión	>2	Internos + Externos (otras partes interesadas)	   																



## Área de actuación 5: Formación y sensibilización

⇒ **Objetivo:** Concienciar al personal de ASCASAM en materia de igualdad.

**Responsable:** Comisión Negociadora de Igualdad.

ACTUACIONES																					
DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	2021				2022				2023				2024			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Garantizar que en la formación específica propuesta por la organización dentro del plan de formación se incluyan acciones de formación en materia de igualdad	Comisión Negociadora de Igualdad	Nº de acciones de formación realizadas	≥ 3	Internos (personal, material y económico) + Externos (entidades de formación)	 				X				X				X			X	
Contribuir a las iniciativas nacionales e internacionales de sensibilización sobre las situaciones de desigualdad de las mujeres mediante la celebración del Día de la Mujer/Igualdad (8 de marzo) y realización de jornadas divulgativas con personas usuarias y otras partes interesadas	Comisión Negociadora de Igualdad	Cumplimiento	Sí	Internos (personal, material y económico) + Externos (otras partes interesadas)	  	X				X				X				X			

ACTUACIONES																					
DENOMINACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RECURSOS	ODS	2021				2022				2023				2024			
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Contribuir a las iniciativas nacionales e internacionales de sensibilización sobre las situaciones de desigualdad de las mujeres mediante la celebración del Día Contra la Violencia de Género (25 de noviembre) y realización jornadas divulgativas con personas usuarias y otras partes interesadas	Comisión Negociadora de Igualdad	Cumplimiento	Sí	Internos (personal, material y económico) + Externos (otras partes interesadas)	  																

## 8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización. A su vez, la evaluación nos permitirá conocer el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la asociación, el personal de la asociación e incluso sobre otras partes interesadas, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

A lo largo del periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas, que permita conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones fijadas en el Plan con la finalidad de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

### Seguimiento del Plan de Igualdad

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados. El seguimiento se realizará por parte de los responsables de cada acción con el apoyo de todas aquellas participantes para la consecución de las mismas.

Adicionalmente, la Comisión Negociadora de Igualdad establecerá un calendario de reuniones para poder efectuar el debido control de las acciones contempladas.

## **Evaluación y revisión del Plan de Igualdad**

La información obtenida de los seguimientos realizados será analizada por la Comisión Negociadora de Igualdad con una periodicidad anual.

Para ello se ha definido una batería de indicadores específica que permita conocer, tanto el nivel de implantación de las acciones propuestas, como los efectos que el despliegue de las medidas comprendidas en el Plan pueda producir en el conjunto de la asociación.

## **Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica.**

La realización del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad corresponde a las personas integrantes de la propia Comisión Negociadora de Igualdad.

Ésta se regirá por lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad aprobado dentro de ASCASAM.

## **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.**

Una vez realizada la evaluación anual se conocerá la nueva situación de la asociación respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y las nuevas necesidades que hayan surgido por la propia implantación del Plan y por las condiciones cambiantes del entorno. Así, anualmente la Comisión Negociadora de Igualdad determinará las propuestas de modificación de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad o la adopción de otras nuevas si de las conclusiones de seguimiento se estima necesario.

Estas medidas serán aprobadas mediante la votación de los integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad y aprobados mediante acta firmada.

A partir de ahí, se determinará la estrategia a seguir para dar respuesta a esa nueva situación, valorando en última instancia la necesidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad.



**ASCASAM**  
asociación cántabra  
pro salud mental

**Sede Social:** Isabel II, 21 – 1º Izda. – 39002 Santander

**Teléfono:** 942 36 41 15 – 942 36 33 67

**E-mail:** [sede@ascasam.org](mailto:sede@ascasam.org)

[www.ascasam.org](http://www.ascasam.org)

