# PLAN DE IGUALDAD

## Asociación Arrabal-AID

2026-2030

ASOCIACIÓN Arrabal

NIF: G29572948 · CNAE 94.99 · Málaga y Cádiz
Elaborado conforme al Real Decreto 901/2020 y al Real Decreto 902/2020
Documento aprobado por la Comisión de Igualdad el 06/08/2026

**Vigencia: Septiembre 2026 – Agosto 2030**

# ÍNDICE


| | | |
|---|---|---|
| 01 | Introducción y marco normativo | 4 |
| 02 | Identificación de la empresa | 4 |
| 03 | Ámbito de aplicación | 5 |
| 04 | Comisión negociadora y metodología de elaboración | 6 |
| 05 | Resumen del diagnóstico de situación | 7 |
| 06 | Auditoría retributiva | 8 |
| 07 | Objetivos generales del Plan | 9 |
| 08 | Ejes de actuación, objetivos específicos y medidas | 9 |
| 09 | Medios y recursos | 18 |
| 10 | Calendario de actuaciones | 19 |
| 11 | Sistema de seguimiento, evaluación y revisión | 20 |
| 12 | Comisión de vigilancia y seguimiento del Plan | 20 |
| 13 | Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias | 21 |
| 14 | Vigencia | 22 |
| 15 | Procedimiento de registro | 22 |

# 01. Introducción y marco normativo

El presente Plan de Igualdad de la Asociación Arrabal AID se elabora en cumplimiento de la obligación legal establecida para empresas de más de 50 personas trabajadoras, y constituye un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, dirigidas a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**Normativa aplicable:**

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre,** por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre,** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular sus artículos 45 a 49.
- **Estatuto de los Trabajadores, artículos 85 y 64,** en lo relativo a competencias de la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Convenio Colectivo** Interprovincial de la Asociación Arrabal AID.
- **Guía Técnica del Instituto de las Mujeres** para la elaboración de planes de igualdad.

Este Plan se fundamenta en el diagnóstico de situación elaborado por la entidad (Anexo I. Diagnóstico de Igualdad de Género, julio de 2026), presentado a la Comisión de Igualdad el 31 de julio de 2026 y aprobado por esta, con las incorporaciones y matices acordados en dicha reunión, que quedan integrados en las medidas recogidas en el apartado 8.

# 02. Identificación de la empresa

| DATO | VALOR |
|---|---|
| Razón social | Asociación Arrabal-AID |
| NIF | G29572948 |
| Domicilio social | C/ Dos Aceras, 23, Bj. 29012, Málaga, España |
| Forma jurídica | Entidad sin ánimo de lucro |
| Año de constitución | 1992 |
| Sector de actividad / CNAE | Otras actividades asociativas n.c.o.p. / 94.99 |

| DATO | VALOR |
|---|---|
| Ámbito de actuación | Provincias de Málaga y Cádiz |
| Centros de trabajo | MÁLAGA – Calle Dos Aceras, 23. 29012 Málaga - 9 Representantes Legales de Trabajadores/as. CÁDIZ – Travesía Alameda Solano, 32. 11130 Chiclana de la Frontera (Cádiz) - 1 Representantes Legal de Trabajadores/as |
| Plantilla total | 144 personas (112 mujeres / 32 hombres) |
| Responsable de la entidad | Julio García Daza · Presidente |
| Responsable de Igualdad | Fabián Fernández Díaz · Director de Recursos Humanos |
| Representación legal/sindical | 10 personas (7 mujeres / 3 hombres) |

# 03. Ámbito de aplicación

## Ámbito personal:

El Plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Asociación Arrabal AID, con independencia del tipo de contrato (indefinido, temporal, fijo-discontinuo) o de la jornada (completa o parcial), incluyendo al personal técnico, administrativo, directivo y al personal docente y educativo vinculado a los programas de la entidad. También será extensible a todo el personal vinculado a la entidad a través del voluntariado, prácticas o cualquier otro tipo de colaboración.

## Ámbito territorial:

El Plan se aplica a todos los centros de trabajo de la entidad independientemente de su localización.

## Ámbito temporal:

El Plan entra en vigor en la fecha de su firma y despliega efectos durante el período fijado en el apartado 14 (Vigencia), sin perjuicio de su revisión conforme al procedimiento del apartado 13.

# 04. Comisión negociadora y metodología de elaboración

El diagnóstico y el presente Plan de Igualdad han sido negociados por una Comisión de Igualdad de composición paritaria entre la representación empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), con el asesoramiento externo de CCOO durante el proceso de negociación.

***Composición de la Comisión negociadora:***

| REPRESENTACIÓN | NOMBRE / CARGO | SEXO |
|---|---|---|
| Empresarial | Minerva Montañez del Río - Vicepresidenta | Mujer |
| Empresarial | Fabián Fernández - Dirección RRHH | Hombre |
| Social / RLT | Amalia Acebo García - RRTT Centro Trabajo Cádiz | Mujer |
| Social / RLT | Rosario García Garrido - RRTT Centro Trabajo Málaga | Mujer |

## Metodología

El diagnóstico se ha elaborado sobre cinco fuentes principales: el registro retributivo de la entidad (ejercicio 2025), el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), una encuesta de percepción al personal (89 respuestas, 69,5% de cobertura), una encuesta reducida al equipo directivo (8 respuestas) y la documentación administrativa de la entidad (fichas de selección, promoción y formación). El análisis combina técnicas cuantitativas y cualitativas, conforme a lo exigido por el artículo 7 del RD 901/2020.

El diagnóstico completo se adjunta como Anexo I a este Plan y forma parte inseparable del mismo a efectos de su registro.

# 05. Resumen del diagnóstico de situación

Se recoge a continuación un resumen de las cifras clave y conclusiones principales del diagnóstico. El detalle completo, por cada una de las diez materias del artículo 7 del RD 901/2020, se encuentra en el Anexo I.

***Cifras clave:***

| INDICADOR | VALOR | LECTURA |
|---|---|---|
| Plantilla estable (retribuciones 2025) | 128 personas | — |
| Distribución por sexo | 103 M / 25 H (80,5 % M) | Plantilla feminizada |
| Cobertura de la encuesta de personal | 89 respuestas (69,5 %) | Representativa |
| Brecha salarial COBRADA | -6,26 % (M cobran menos) | Efecto jornada parcial |
| Brecha salarial NORMALIZADA | +0,46 % | A igual jornada, hay igualdad |
| Antigüedad media M / H | 5,23 / 7,93 años | Brecha de 2,7 años |
| Jornada parcial M / H | 11 M (12 %) / 1 H (4 %) | Muy feminizada |
| Percepción media de igualdad (escala 1-4) | 3,74 / 4 | Muy alta satisfacción |
| Acuerdo con el Plan | 100 % M / 100 % H | Apoyo total |

## Conclusiones principales del diagnóstico:

- No existe brecha salarial estructural por razón de género. La brecha cobrada (-6,26 %) se explica casi en su totalidad por la jornada parcial, fuertemente feminizada; al normalizar a jornada completa, la diferencia prácticamente se anula (+0,46 %).
- Los puestos típicamente femeninos (Psicólogo/a, Profesorado de Refuerzo, Gerocultor/a, Auxiliar Administrativo) están correctamente valorados por el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, sin infravaloración estructural.
- La plantilla está altamente satisfecha con el clima de igualdad (3,74/4) y respalda unánimemente el Plan (100 % de acuerdo).
- Los puntos débiles detectados son el conocimiento del protocolo de acoso (3,46-3,47/4) y la difusión del Plan a nivel de departamento (3,36/4).

***Cifras clave*:**

| INDICADOR | PRIORIDAD | OBJETIVO |
|---|---|---|
| Conciliación solicitada mayoritariamente por mujeres | Alta | Corresponsabilidad: incentivar el uso masculino |
| Ruta ante acoso poco conocida (3,46/4) | Alta | Comunicar protocolo y ruta a toda la plantilla |
| Saber actuar ante acoso (3,47/4) | Alta | Formación obligatoria para toda la entidad |
| Brecha de antigüedad de 2,7 años (M/H) | Media | Política de antigüedad neutral |
| Comunicación del Plan por áreas (3,36/4) | Media | Dar a conocer el Plan a cada una de las áreas y que conozcan cómo les afecta. |
| Categorías profesionales sin comparabilidad directa | Baja | Mantener la VPT actualizada |
| Lenguaje inclusivo | Baja | Revisar documentación institucional |

# 06. Auditoría retributiva

Conforme al Real Decreto 902/2020, la entidad ha realizado la auditoría retributiva integrada en el diagnóstico (Anexo I, apartado 6), que incluye la Valoración de Puestos de Trabajo, el registro retributivo del ejercicio 2025 y el cálculo de la brecha salarial cobrada y normalizada, global, por categoría y por banda de valoración.

| MAGNITUD | MUJERES | HOMBRES | BRECHA MEDIA |
|---|---|---|---|
| Total anual COBRADO | 10.459 € | 11.157 € | -6,26 % |
| Total anual NORMALIZADO | 11.373 € | 11.321 € | +0,46 % |

La conclusión técnica es que no existe discriminación retributiva estructural por razón de sexo en Arrabal AID: la diferencia observada en las retribuciones cobradas se explica por el uso desigual de la jornada parcial, fuertemente feminizada, y se anula al normalizar a jornada completa.

## Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva:

De acuerdo con el artículo 8.d) del RD 901/2020 y el RD 902/2020, la auditoría retributiva se actualizará con periodicidad anual, coincidiendo con el cierre de cada ejercicio económico, y sus resultados se incorporarán al informe anual de seguimiento de este Plan (ver apartado 11).

# 07. Objetivos generales del Plan

- Garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la clasificación profesional, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo en Asociación Arrabal AID.
- Mantener y consolidar la ausencia de discriminación retributiva estructural, actuando sobre los factores que generen una brecha cobrada.
- Fomentar la corresponsabilidad masculina en el uso de las medidas de conciliación y de la jornada parcial.
- Reforzar el conocimiento efectivo del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo por parte de toda la plantilla.
- Mejorar la comunicación interna y la difusión del propio Plan de Igualdad, especialmente a nivel de cada área.
- Consolidar el uso de un lenguaje y una comunicación institucional no sexista e inclusiva.
- Aplicar el Plan de Igualdad desde un enfoque interseccional, atendiendo a la situación específica de personas con discapacidad u otros factores de vulnerabilidad adicional, y garantizar la no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

# 08. Ejes de actuación, objetivos específicos y medidas

Los ejes se organizan conforme a las diez materias del artículo 7 del RD 901/2020, más un eje adicional de interseccionalidad incorporado por acuerdo de la Comisión de Igualdad. Para cada medida se indica la persona o área responsable, el plazo de ejecución (contado desde la firma del Plan) y el indicador de seguimiento.

## 8.1. Proceso de selección y contratación

***Objetivo general:***

Garantizar procesos de selección objetivos, transparentes y libres de sesgos de género, con equipos de selección equilibrados.

***Objetivos específicos:***

- Incorporar medidas de acción positiva en la captación de candidaturas cuando existan puestos con infrarrepresentación de un sexo.
- Revisar el tratamiento de preguntas personales/familiares, canales de difusión, comparativa de superación del proceso por sexo en los procesos de selección que evite cualquier tipo de discriminación.
- Ampliar la accesibilidad de los procesos de selección a mujeres con discapacidad, mediante alianzas con organizaciones especializadas.
- Garantizar la ausencia de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en todas las fases del proceso de selección.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Informar a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas de entrevista y canales de difusión de las ofertas, e incorporarlas al próximo diagnóstico retributivo y de igualdad. | Dirección de RR.HH. | 12 meses | Fichas de datos de selección completada al 100% |
| Diferenciar formalmente los procesos de captación externa de las promociones internas para los cargos de responsabilidad (Referentes) | Dirección de RR.HH. | 6 meses | Fichas de datos de selección completadas |
| Establecer alianzas con organizaciones especializadas en discapacidad para ampliar la captación de candidaturas de mujeres con discapacidad en los procesos de selección. | Dirección de RR.HH. | 12 meses | Nº de alianzas / convenios de colaboración establecidos |
| Incorporar en el procedimiento de selección una cláusula expresa de no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, velando por su cumplimiento en anuncios, entrevistas y pruebas. | Dirección de RR.HH. | 6 meses | Procedimiento actualizado con la cláusula incorporada |

## 8.2. Clasificación profesional

***Objetivo general:***

Mantener actualizado y libre de sesgos de género el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).

***Objetivos específicos:***

- Revisar periódicamente la VPT para garantizar que continúa reflejando de forma neutra el contenido de cada puesto.
- Vigilar que la creación de nuevos puestos o la modificación de los existentes no introduzca sesgos de género.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Revisar la Valoración de Puestos de Trabajo cada vez que se cree un nuevo puesto o se modifiquen sustancialmente las funciones de uno existente. | Dirección de RR.HH. | Continuo | Nº de revisiones de la VPT realizadas / Nº de puestos nuevos o modificados |
| Mantener actualizado el Catálogo de Puestos de Trabajo, asegurando que la descripción de funciones y requisitos se redacta en lenguaje neutro y con criterios objetivos. | Dirección de RR.HH. | 12 meses | Catálogo revisado y validado por la Comisión de Igualdad |
| Presentar a la Comisión de Igualdad, con periodicidad anual, salarios, VPT y composición por sexo de la plantilla. | Dirección de RR.HH. | Anual | Informe anual presentado |

## 8.3 Formación

***Objetivo general:***

Garantizar la igualdad de género en el acceso a la formación ofertada por la entidad.

***Objetivos específicos:***

- Mantener el acceso equilibrado a la formación en proporción al peso de cada sexo en la plantilla.
- Evitar la segregación de género en la asignación a cursos.
- Reforzar la formación en igualdad para toda la plantilla, incluido el equipo directivo.
- Consolidar la formación en diversidad sexual, de género e identidad LGTBI+ como una acción periódica, no puntual.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Establecer el objetivo de que la composición por sexo de cada acción formativa se aproxime a la composición de la plantilla del área correspondiente, salvo justificación objetiva. | Dirección de RR.HH. | 12 meses | % de cursos de con composición equilibrada |
| Impartir una acción formativa específica en igualdad de género en el año de publicación del presente Plan de Igualdad, dirigida a toda la plantilla | Dirección de RR.HH. | 6 meses | % de nuevas incorporaciones con información de igualdad en su acogida |
| Recabar y reportar los datos pendientes sobre ayudas a formación externa, planes de desarrollo profesional y adaptación formativa al puesto, desglosados por sexo. | Dirección de RR.HH. | 12 meses | % de plantilla formada |
| Convertir la formación en el protocolo de implantación LGTBIQ+ (ya impartida en 2025) en una acción formativa periódica, garantizando su repetición para las nuevas incorporaciones y su actualización para el resto de la plantilla. | Dirección de RR.HH. | 12 meses | % de plantilla formada |

## 8.4. Promoción profesional

***Objetivo general:***

Garantizar la transparencia, objetividad y accesibilidad de los procesos de promoción interna para ambos sexos.

***Objetivos específicos:***

- Formalizar y comunicar a toda la plantilla el procedimiento de promoción interna.
- Unificar el tratamiento de los procesos de acceso a cargos de responsabilidad (Referentes) como promoción interna.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Elaborar y publicar un procedimiento escrito de promoción interna que incluya la información a toda la plantilla ante cada vacante promocionable y los criterios objetivos de valoración. | Dirección de RR.HH/ Comisión de Igualdad | 12 meses | Procedimiento aprobado y publicado |
| Tratar de forma unificada, en el sistema de indicadores, los procesos de acceso a Referente como promoción interna y no como selección externa, evitando duplicidades. | Dirección de RR.HH. | 6 meses | Fichas de datos de selección completadas. |
| Analizar anualmente la antigüedad media y la edad media de las personas promocionadas por sexo, para verificar que no se consolida una brecha de acceso por razón de género. | Comisión de Igualdad | Anual | Informe anual de promoción por sexo |

## 8.5. Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

***Objetivo general:***

Mantener condiciones de trabajo equitativas y realizar el seguimiento continuo de la auditoría retributiva exigida por el RD 902/2020.

***Objetivos específicos:***

- Revisar anualmente el registro retributivo y la brecha salarial, cobrada y normalizada, global y por banda de la VPT.
- Investigar y corregir, en su caso, las desviaciones puntuales detectadas por categoría o banda.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Actualizar anualmente el registro retributivo (RD 902/2020) y calcular la brecha cobrada y normalizada, global, por categoría y salario | Dirección de RR.HH/ Comisión de Igualdad | 12 meses | Procedimiento aprobado y publicado |
| Mantener actualizada la Valoración de Puestos de Trabajo como herramienta de justificación objetiva de las diferencias retributivas entre puestos de distinto valor. | Dirección de RR.HH. | Continuo | VPT vigente y validada por la Comisión de Igualdad |

## 8.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

***Objetivo general:***

Fomentar el uso corresponsable, por parte de hombres y mujeres, de las medidas de conciliación y de la jornada parcial.

***Objetivos específicos:***

- Aumentar la proporción de hombres que utilizan medidas de conciliación y jornada reducida.
- Visibilizar y difundir activamente las medidas de conciliación existentes entre el colectivo masculino.
- Garantizar el conocimiento y la aplicación homogénea de las licencias retribuidas reconocidas en convenio, en particular la licencia por el tiempo indispensable para la realización de pruebas médicas.
- Contemplar la adaptación del calendario de vacaciones en situaciones derivadas de resolución o sentencia judicial que afecten a la vida familiar de la persona trabajadora.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Diseñar y difundir una campaña interna de sensibilización dirigida específicamente a los hombres de la plantilla sobre el uso de medidas de conciliación y jornada reducida. | Comisión de Igualdad | 12 meses | Publicación de la guía e información dirigida especialmente a hombres |
| Incluir en la formación de acogida y en la comunicación interna periódica información clara sobre todas las medidas de conciliación disponibles y el procedimiento para solicitarlas | Dirección de RR.HH. | 6 meses | Guía de conciliación publicada y difundida |
| Realizar seguimiento anual desagregado por sexo del uso de jornada parcial, reducción de jornada y otras medidas de conciliación, incorporándolo al informe de la Comisión de Igualdad. | Dirección de RR.HH. | Anual | Informe anual de uso de medidas de conciliación por sexo |

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Recordar de forma expresa en el Plan de Igualdad y en la guía de conciliación el derecho, ya reconocido en convenio colectivo, a licencia retribuida por el tiempo indispensable para la realización de pruebas médicas, difundiéndolo a toda la plantilla y verificando su aplicación homogénea en todos los centros de trabajo. | Dirección de RR.HH. | Anual | % de uso de esta esta licencia sobre el total de la plantilla |
| Adaptar el calendario de vacaciones a las situaciones derivadas de sentencia o resolución judicial (por ejemplo, régimen de custodia o visitas), priorizando en la planificación anual a las personas trabajadoras afectadas por esta circunstancia. | Dirección de RR.HH. | Continuo | Nº de solicitudes de adaptación del calendario recibidas y atendidas con estas circunstancias |

## 8.7. Retribuciones

***Objetivo general:***

Mantener la ausencia de discriminación retributiva estructural y garantizar la transparencia retributiva.

***Objetivos específicos:***

- Consolidar el sistema de registro retributivo como herramienta permanente de control.
- Garantizar que el complemento de antigüedad no perpetúe una brecha derivada de la composición histórica de la plantilla.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Mantener la exclusión de las percepciones extrasalariales del cálculo de brecha y documentar los conceptos retributivos incluidos, para asegurar la comparabilidad interanual. | Área de RRHH | Continuo | Metodología de cálculo documentada y estable |

## 8.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

***Objetivo general:***

Garantizar que toda la plantilla conoce el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y sabe cómo activarlo.

***Objetivos específicos:***

- Informar de la ruta de actuación ante un caso de acoso a todas las personas de la entidad (personal, prácticas, voluntariado).
- Formar específicamente a la Comisión de Igualdad en la gestión de este tipo de situaciones.
- Recordar la existencia de una comisión específica de referencia frente al acoso, con representación paritaria.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Difundir de forma activa el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla, mediante sesión informativa y material accesible en todos los centros de trabajo. | Dirección de RR. HH. / Comisión de Igualdad | 6 meses | Publicación de la Guía y el Protocolo Antiacoso a todas las personas |
| Publicar anualmente, de forma agregada y respetando la confidencialidad, las estadísticas de casos gestionados a través del protocolo (incluyendo la ausencia de casos, si procede). | Dirección de RR. HH. / Comisión de Igualdad | Anual | Informe anual publicado |

## 8.9. Comunicación y lenguaje inclusivo

***Objetivo general:***

Mejorar la difusión interna del Plan de Igualdad y consolidar el uso de un lenguaje y una comunicación no sexista.

***Objetivos específicos:***

- Aumentar el conocimiento del Plan a nivel de departamento.
- Revisar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación interna y externa de la entidad.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Celebrar una sesión informativa inicial de presentación del Plan a toda la plantilla, con registro de asistencia. | Comisión de Igualdad | 3 meses | ≥ 80 % de asistencia de la plantilla |
| Elaborar un checklist de revisión de lenguaje e imágenes no sexistas, de aplicación obligatoria a las nuevas comunicaciones internas y externas (ofertas de empleo, manual de acogida, intranet, web). | Dirección de Comunicación / Comisión de Igualdad | 6 meses | Checklist aprobado y en uso |
| Revisar la documentación institucional existente (ofertas de empleo, manual de acogida, reglamento interno, web) para adaptarla al lenguaje inclusivo. | Comisión de Igualdad | 12 meses | % de documentos institucionales revisados |

## 8.10. Enfoque interseccional y colectivos con factores de vulnerabilidad adicional

***Objetivo general:***

Garantizar que el Plan de Igualdad se aplica desde un enfoque interseccional, teniendo en cuenta la situación específica de las mujeres con discapacidad y de otros colectivos con factores adicionales de vulnerabilidad, así como la no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

***Objetivos específicos:***

- Promover la igualdad de oportunidades en los procesos internos de selección, formación y desarrollo profesional para todas las mujeres, incluidas aquellas con factores adicionales de vulnerabilidad.
- Detectar y prevenir posibles barreras y discriminaciones múltiples, generando información útil para la mejora continua del Plan de Igualdad.
- Velar por la ausencia de discriminación hacia personas trans y del colectivo LGTBI+ en los procesos internos, especialmente en selección.

***Medidas:***

| MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|---|
| Incluir un apartado específico sobre interseccionalidad en los documentos y actas de seguimiento del Plan de Igualdad, revisando qué acciones internas (revisiones, comunicaciones, protocolos) conviene adaptar desde este enfoque. | Comisión de Igualdad | Anual | Apartado interseccional incluido en el informe de seguimiento |
| Registrar anualmente las incidencias, barreras o necesidades detectadas relacionadas con situaciones de discriminación múltiple, incorporando al menos un análisis anual sobre interseccionalidad en los informes de seguimiento del Plan de Igualdad. | Comisión de Igualdad | Anual | Registro anual de incidencias |
| Priorizar, en igualdad de condiciones económicas y técnicas, la contratación de servicios y la colaboración con entidades proveedoras que dispongan de un plan de igualdad propio. | Dirección Estrategia y Propósito | 12 meses | Criterio incluido en el procedimiento de contratación de proveedores y alianzas |

# 09. Medios y recursos

Para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan, la entidad pone a disposición los siguientes medios y recursos:

***Recursos humanos:***

- Dirección de Recursos Humanos, como área responsable de auditoría retributiva y la mayoría de las medidas de seguimiento operativo del Plan.
- Dirección de Estrategia y Propósito, para las medidas vinculadas a la política de compras y alianzas.
- Comisión de Igualdad, con dedicación paritaria de sus miembros para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan.
- Dirección de Comunicación, para el diseño y difusión de materiales y campañas internas.

***Recursos materiales y técnicos:***

- Sistema de registro retributivo y Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) ya implantados en la entidad.
- Plataforma/canal de comunicación interna para la difusión del Plan, la guía de conciliación y el protocolo de acoso.
- Presupuesto de formación ya existente en la entidad (en 2025, 1.200 horas de formación en jornada laboral), sobre el que se enmarcan las acciones formativas en igualdad, diversidad y LGTBI+ previstas en este Plan.

# 10. Calendario de actuaciones

El calendario detallado de cada medida, con su plazo específico, se recoge en las tablas del apartado 8. A continuación se presenta el calendario consolidado por bloques temporales, contados desde la firma del Plan:

***Primeros 3 meses:***

- Sesión informativa inicial de presentación del Plan a toda la plantilla (5.10).

***Hasta 6 meses:***

- Procesos y Cláusulas: Formalización de selección/promoción ("Referentes"), inclusión de cláusula LGTBI+ y revisión de acogida.
- Acoso y Comunicación: Difusión del protocolo antiacoso y creación del checklist de comunicación inclusiva.

***Hasta 12 meses:***

- Alianzas con organizaciones de discapacidad; acción de acción positiva en ofertas feminizadas (5.1, 5.11).
- Formación específica en igualdad para toda la plantilla.
- Procedimiento de promoción interna publicado; análisis de causas de la segregación horizontal (5.4, 5.7).
- Revisión de la documentación institucional en lenguaje inclusivo (5.10).

***Hasta 24 meses:***

- Revisión del complemento de antigüedad (5.8).

***Periodicidad anual y continua:***

- Actualización del registro retributivo y de la auditoría retributiva; informes de seguimiento de segregación vertical/horizontal, promoción, conciliación, acoso e interseccionalidad; mantenimiento continuo de la VPT.

La Comisión de Igualdad de Asociación Arrabal-AID en función de cambios normativos, objetivos alcanzados y los indicadores recogidos en los diferentes objetivos, planteará nuevas medidas y acciones en la revisión semestral para garantizar la plena vigencia y actualización del presente Plan.

# 11. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento del Plan se realizará mediante los indicadores específicos de cada medida (apartado 8), que serán reportados por las áreas responsables a la Comisión de Igualdad con la periodicidad fijada en cada caso (predominantemente anual, sin perjuicio de los plazos de ejecución de 3, 6, 12 y 24 meses).

***Evaluaciones formales*:**

- Seguimiento semestral: revisión de objetivos conseguidos y planificación de actuaciones a realizar en el siguiente semestre integradas en el Plan de Trabajo de la Asociación ARRABAL
- Evaluación intermedia: a los 2 años de la firma del Plan, con un informe de grado de cumplimiento de las medidas y de evolución de los indicadores.
- Evaluación final: al término de la vigencia del Plan (apartado 14), como base para el diagnóstico y la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

***Revisión del Plan*:**

Sin perjuicio de la evaluación intermedia y final, el Plan podrá y deberá revisarse antes de su vencimiento en los siguientes supuestos, conforme al artículo 9.2 del RD 901/2020:

- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en cuyo caso las medidas que se adopten para corregirla se incorporarán al Plan mediante revisión.
- Cuando se produzca una modificación sustancial de la plantilla, de los centros de trabajo o de la organización que afecte al ámbito de aplicación del Plan (fusión, absorción, transmisión, cambio de actividad, o variación relevante del número de personas trabajadoras).
- Cuando así lo acuerde la Comisión de Igualdad a la vista de los resultados del seguimiento o de la evaluación intermedia.

Toda revisión se documentará en acta de la Comisión de Igualdad y, si afecta al contenido registrado, se comunicará a la autoridad laboral a través de REGCON.

# 12. Comisión de vigilancia y seguimiento del Plan

De conformidad con el artículo 8.j) del RD 901/2020, se constituye una comisión de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad, con participación paritaria de la representación empresarial y de las personas trabajadoras de la cual forman parte:

| REPRESENTACIÓN | NOMBRE Y CARGO |
|---|---|
| Empresarial | Julio García Daza - Presidente |
| Empresarial | Beatriz Peláez Gutiérrez - Vocal |
| Empresarial | Minerva Montañez del Río - Vicepresidenta |
| Empresarial | Fabián Fernández Díaz - Dirección RRHH |
| RLT | Amalia Acebo García - RRTT Centro de trabajo Cádiz |
| RLT | Rosario García Garrido - RRTT Centro de trabajo Málaga |
| Social | Leyla Mattalia El Alami - Trabajadora centro de trabajo Málaga |
| Social | Tania Torreblanca Campos - Trabajadora centro de trabajo Málaga |

***Composición:***

La Comisión de Igualdad que ha negociado el presente Plan asume las funciones de comisión de vigilancia.

***Funciones:***

- Realizar el seguimiento periódico de los indicadores de cada medida.
- Recibir y analizar los informes anuales elaborados por las áreas responsables (RR. HH., Dirección Económica, Comunicación).
- Impulsar, en su caso, la revisión del Plan conforme al procedimiento del apartado 13.
- Resolver dudas de interpretación y aplicación de las medidas del Plan.
- Elaborar y aprobar las evaluaciones intermedia y final.

***Periodicidad de las reuniones:***

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario semestralmente y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes o cuando concurra alguno de los supuestos de revisión del apartado 11.

# 13. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

Cualquier propuesta de modificación del Plan, ya sea para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna medida, deberá presentarse por escrito ante la Comisión de Igualdad, que la debatirá y, en su caso, la aprobará por consenso o, en su defecto, por mayoría de cada una de las dos representaciones (empresarial y social).

En caso de discrepancia que no pueda resolverse en el seno de la Comisión de Igualdad, se seguirán los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, los establecidos con carácter general en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de acudir a la jurisdicción social si resultara necesario.

# 14. Vigencia

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y tendrá una vigencia de 4 años, extendiéndose, salvo acuerdo en contrario, desde el 1 de septiembre de 2026 a 31 de agosto de 2030.

Transcurrida la vigencia sin que se haya negociado un nuevo Plan, este mantendrá su vigencia hasta la aprobación del siguiente, salvo pacto expreso en contrario.

# 15. Procedimiento de registro

Conforme al artículo 11 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad será objeto de inscripción obligatoria en el registro público de planes de igualdad, a través de la aplicación REGCON, dentro del plazo de 15 días naturales desde su firma.vo pacto expreso en contrario.

***Documentación a presentar junto con este Plan:***

- El Plan de Igualdad firmado (el presente documento), en formato PDF, junto con una copia sin firmar.
- Acta de constitución de la Comisión de Igualdad/negociadora, firmada.
- Acta de aprobación/firma definitiva del Plan de Igualdad, firmada.
- Documentación acreditativa de la representación de la comisión negociadora en la persona que presente el trámite en REGCON (acta de delegación, si procede).
- Documento que acredite la Representación Legal de las/os Trabajadoras/es y su participación en el Plan
- Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del RD 901/2020), cumplimentada directamente en la plataforma REGCON.
- Como documentación complementaria (apartado "Otros" de REGCON): el Diagnóstico de Igualdad de Género (Anexo I de este Plan), el informe de auditoría retributiva y, en su caso, el registro salarial y el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La autoridad laboral competente —en este caso, el órgano correspondiente de la Junta de Andalucía— realizará el control de legalidad del expediente. Si detecta errores formales subsanables, requerirá su corrección en el plazo de 10 días hábiles.

En prueba de conformidad con el contenido del presente Plan de Igualdad, firman todos los miembros de la Comisión de Igualdad:

| REPRESENTACIÓN | NOMBRE Y CARGO |
|---|---|
| Empresarial | Minerva Montañez del Río - Vicepresidenta |
| Empresarial | Fabián Fernández Díaz - Dirección RRHH |
| RLT | Amalia Acebo García - RRTT Centro de trabajo Cádiz |
| RLT | Rosario García Garrido - RRTT Centro de trabajo Málaga |

***En Málaga, a 11 de septiembre de 2026.***

ASOCIACIÓN

# Arrabal

www.asociacionarrabal.org