II PLAN DE IGUALDAD

2022 - 2025

ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org

ÍNDICE

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ENTIDAD 3

II. COMISIÓN DE IGUALDAD 6

III. MARCO JURÍDICO 7

IV. EVALUACIÓN CUANTITATIVA DEL I PLAN DE IGUALDAD 11

V. EVALUACIÓN CUALITATIVA 15

VI. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTIO – PUNTUALIZACIONES AL I DIAGNOSTICO DEL I PLAN DE IGUALDAD 21

VII. EJES DE ACTUACIÓN 25

VIII. PLAN – EJES Y MEDIDAS 26

Eje 1: Igualdad en la Cultura organizacional

Eje 2: Selección y contratación

Eje 3: Promoción

Eje 4: Formación

Eje 5: Salud Laboral

Eje 6: Retribuciones

Eje 7: Conciliación

IX. RELACIÓN DE LAS MEDIDAS CON LOS ODS 30

X. CALENDARIO 31

XI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 32

XII. ANEXOS – COMPROMISO – COMISIÓN DE IGUALDAD – REGISTRO RETRIBUTIVO Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 33

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ENTIDAD

La Asociación **ARRABAL - AID** nace en 1992, en ese momento bajo el nombre (Acción e investigación para el Desarrollo) .

Los **valores** que Arrabal - AID promueve son:

- Gestión comprometida, ética y transparente.
- Participación activa/protagonismo de las personas.
- Profesionalidad: calidad en el trabajo al servicio de las personas.
- Sostenibilidad: impacto duradero en las personas y el territorio.
- Dignidad humana: creer en las personas sea cual sea sucondición.
- Justicia social. La desigualdad, la pobreza, la discriminación sonanomalías sociales.
- Reflexión crítica. Nos equivocamos, aprendemos, avanzamos. Acertamos, aprendemos, mejoramos.
- Coherencia: Sus acciones son muestra de sus valores.
- Respeto: No existe un único modelo de ciudadanía o de familia. Respeta la diversidad.
- La organización se sustenta en un equipo de personas coherentes, honestas y comprometidas.

La Asociación cuenta con un equipo multidisciplinar formado por profesionales de la **orientación,** la **psicología,** el **trabajo social,** la **educación social** y la **comunicación.**

Ofrece de forma permanente una serie de **servicios** y **programas** puestos en marcha para atender las necesidades de las personas en materia de formación, empleo y participación social:

- Información
- Orientación laboral
- Asesoramiento para el autoempleo
- Zona de autoorientación
- Servicio de relaciones con empresas
- Fomento del asociacionismo
- Información sobre recursos europeos
- Formación para el empleo
- Formación en Nuevas Tecnologías de la Comunicación
- Formación para profesionales del empleo
- Formación asociativa
- Mediación intercultural

- Actividades de desarrollo social
- Formación y capacitación en la agenda 2030 y los ODS

Desde agosto de 2013, la Asociación Arrabal-AID desarrolla su labor de atención a personas en programas de orientación,intermediación, fomento del emprendimiento y dinamización social desde el **Centro Ciudadano Plaza Montaño,** espacio promovido por el Ayuntamiento de Málaga a través de la **Iniciativa Urbana 'Arrabales y Carreterías'.** Tiene a su vez otro centro en Cádiz.

- ASOCIACIÓN ARRABAL AID En Málaga: Centro Ciudadano PlazaMontaño. Calle Dos Aceras nº 23-25. (Málaga)

- CENTRO en Cádiz travesía de Solano,32. Chiclana de la Frontera. (Cádiz)

Arrabal mantiene un firme compromiso con las políticas de igualdad, y para ello, hemos dedicado un gran esfuerzo en el ejercicio 2021 en la renovación de nuestro Plan de Igualdad a cuatro años que comprende toda una serie de acciones y programas tendentes a fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y evitar cualquier discriminación por razón de sexo. Para ello, hemos realizado un proceso complejo que ha comprendido las siguientes acciones:

A. **RENOVACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.** Una vez renovado, Se ha procedido a la redacción del reglamento de funcionamiento de esta Comisión Negociadora de Igualdad – Nombramiento de 2 Agentes de Igualdad (uno para cada centro

B. **REVISIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD – CUMPLIMIENTO DEL i PLAN** contando en el proceso con la participación de la entidad de y la implicación de todos los miembros de la organización.

C. **CREACIÓN DE UN COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** que impulsa la implantación del II Plan de Igualdad, realiza el seguimiento, evalúa los resultados y supervisa los indicadores que se han establecido para todas las medidas a fin de conseguir los objetivos fijados.

D. **REDACCIÓN DE UN NUEVO PLAN DE IGUALDAD**

Este Plan de Igualdad tiene su **inicio en la evaluación y análisis de las medidas diseñadas e implantadas** por Arrabal desde el 2017, año en el que se redactó su I Plan de Igualdad.

Además se ha efectuado un **análisis de datos comparativos** relativos a la situación actual de la empresa, así como una **encuesta a la plantilla** para conocer su opinión. Todo ello conjuntamente entre el personal de la empresa consultora y el grupo de trabajo formado por Arrabal, grupo de trabajo creado específicamente para la fase de evaluación del I Plan de Igualdad y la elaboración del II Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este plan ha sido necesario, entre otras, realizar las siguientes tareas:

1. Recogida de datos de implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad de Arrabal
2. Evaluación de los resultados, así como evaluación del impacto y del propio proceso de implantación.
3. Priorizar áreas de mejora detectadas.
4. Diseñar medidas a implementar.
5. Asignar responsables de la ejecución y seguimiento de estas medidas.
6. Establecer el cronograma de trabajo.
7. Definir indicadores de seguimiento y evaluación del plan.

El 3 de noviembre de 2021, la entidad renueva su compromiso con el desarrollo de las políticas de Igualdad

Este II Plan de Igualdad supone dar continuidad al proyecto iniciado en el 2017, siendo el objetivo principal **incorporar la perspectiva de género de forma transversal en su gestión diaria tanto de personas como de proyectos.**

Para que un proyecto de tal envergadura se lleve a cabo, requiere del firme compromiso de toda la organización, de ahí la importancia que tienen dentro de este Plan de Igualdad las medidas de sensibilización en Igualdad de Género, así como la propia difusión del Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad **va a ser presentado para análisis, deliberación y aprobación por el equipo directivo, y se realizará una revisión anual del mismo,** que supone una mirada, análisis y reflexión sobre los sistemas de gestión y organización utilizados en el día a día buscando la Calidad y la Excelencia.
Este Plan de Igualdad supone para Arrabal una oportunidad como sistema de revisión de todas las áreas de la empresa que, además de proporcionar una visión desde la perspectiva de género, pone en marcha un análisis de datos y obtención de indicadores que pueden servir también como índices de calidad y otros propios de la gestión de personas.

COMISIÓN DE IGUALDAD

ARRABAL - AID a 14 de diciembre de 2017 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el 31 de enero de 2018 una **Comisión de Igualdad** paritaria, conformada por seis personas: tresrepresentantes de la entidad y tres representantes de la propia plantilla.

En fecha 3 de noviembre de 2021 se renueva la Comisión de Igualdad para la elaboración y el impulso en la entidad de este II Plan de Igualdad y el nombramiento de las Agentes de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **ARRABAL - AID**, el cumplimientode esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

SE ADJUNTA COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD I Y II – ANEXO I

SE ADJUNTA COMPOSICIÓN Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN **ANEXO II**

MARCO JURÍDICO

El II Plan de LA Asociación Arrabal se sustenta en toda la legislación que a continuación se pasa a exponer, y que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades, en su más amplio sentido, entre mujeres y hombres.

Normativa internacional

Como fundamento esencial y fuente de las posteriores legislaciones en materia de igualdad contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la ***Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948***, pues en su artículo primero proclama que "todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos", y en el siguiente se establece que todas las personas cuentan con estos derechos y libertades "sin distinción raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política (…)". Así como el segundo párrafo del artículo 23 hace referencia a la igualdad salarial por el mismo trabajo. Todos ellos, al igual que el propio preámbulo, se asientan en la igualdad de condiciones, lo que se instaura como principio rector, aunque se requirió el paso de los años para el adecuado desarrollo normativo sectorial. En el ámbito laboral, ***la Organización Internacional del Trabajo*** desarrollo en el año 1951 el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración sin discriminación por sexo, que instaba a los Estados miembro a integrar este derecho en su normativa, así como a establecer mecanismos que garantizasen su cumplimiento. Años después, en 1958, y en la misma línea el Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, en aras de promover la igualdad de oportunidades y de trato en esta materia. En 1966 se proclamaban en la Asamblea General de las Naciones Unidas dos Pactos Internacionales de gran calado, aunque no entrarían en vigor hasta pasados 10 años. Por un lado, el ***Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos***, que en numerosos artículos señala la igualdad sin ningún tipo de discriminación, como el artículo 3 y el 26, que refiere a la igualdad ante la ley. Por otro lado, el ***Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales***, donde se enmarcan las garantías de disfrute de derechos sin discriminación de ningún tipo en su artículo segundo y tercero. Y el artículo 7 introduce de nuevo la igualdad de remuneración, de condiciones laboral y oportunidades entre sexos.

No obstante, no es hasta el año 1979 que se proclama la necesidad de garantizar la igualdad de género con la ***Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer***, con la derogación de toda normativa con carácter discriminatorio y el establecimiento de protección jurídica de las mujeres con tribunales especializados –artículo 2-.

En la misma época, las Naciones Unidas empezaron a organizar ***Conferencias Mundiales sobre la Mujer***, de manera periódica. La primera de ellas en 1975 en Ciudad de México, en Copenhague en 1980, Nairobi en 1985, y, diez años después la conferencia celebrada en Beijing. Esta marcó un punto de inflexión en la materia al elaborar un programa de acción, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la

que se introducía la perspectiva de género mediante objetivos a largo plazo en 12 áreas, con la finalidad de afianzar el empoderamiento femenino. Con todo ello, y conociendo que, a partir de este momento el desarrollo normativo fue en aumento progresivo, debemos señalar que ***el principio de igualdad sigue presente como objetivo mundial, y así se plasma en la Agenda 2030 que se aprobó en 2015.*** Con sus 17 objetivos, 169 metas y 232 indicadores, la Agenda 2030 es la punta de lanza de un programa amplio integral y universal de desarrollo sostenible que reconoce la complejidad y los obstáculos estructurales para un cambio social transformador. La gran amplitud de la Agenda 2030 resulta especialmente notable dado el considerable esfuerzo que se ha hecho por lograr un conjunto de objetivos simplificado que facilite la comunicación y la planificación. El compromiso con la igualdad de género también es significativo, transversal y se basa firmemente en los derechos humanos.

Normativa europea La Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales se proclama en 1950 se publica teniendo en cuenta la Declaración Universal de Derechos Humanos, en aras de asegurar el reconocimiento y aplicación que se enuncian en la misma. A propósito, se han ido adhiriendo diferentes Protocolos, como el número 12, con la entrada en el nuevo siglo en Roma, el cual tiene como objeto principal la regulación de la "prohibición general de la discriminación".

Asimismo, ***los tratados constitutivos de la Unión Europea,*** todos ellos, sus modificaciones, y los actuales Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, contienen los principios rectores de actuación del territorio europeo y los miembros parte, encontrándose la igualdad y no discriminación en la base de todos ellos.

En el año 1976 se desarrolla la ***Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre sexos en el ámbito laboral***, regulando la no discriminación desde el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. En la misma línea la ***Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, que alude al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato y, además, incorpora los conceptos de discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual***. En 2011, el Consejo publicó el ***Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011-2020),*** un breve documento que contiene las claves en la consecución de la igualdad, con el compromiso de reducir las desigualdades laborales, promover equilibrio esferas pública y privada, combatir las violencias contra las mujeres, así como instaba a los Estados miembros a implementar medidas siguiendo la hoja de ruta.

El pasado año, la ***Comisión Europea desarrolló la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025*** que establece los objetivos políticos y acciones concretas en aras de lograr avances en materia de igualdad, a su vez que, alcanzar los ***Objetivos de Desarrollo Sostenible.*** Estos objetivos se materializan en la ***agenda 2030***, en donde se introducen conceptos como la *interseccionalidad,* aludiendo a las circunstancias específicas que pueden vivir diferentes mujeres en el mundo debido a su situación y las consecuencias de la pertenencia a diversos colectivos discriminados; todo ello acompañado de la perspectiva de género en la formulación de políticas y la financiación

específica para sentar las bases de una sociedad efectivamente igualitaria.

Normativa nacional

La Constitución Española de 1978 proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales, con el artículo 14; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Asimismo, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo. En materia de igualdad la legislación fue adaptándose progresivamente a partir de los años 2000 trasponiendo las normativa internacional y directivas europeas, así como desarrollando leyes nacionales. En 2003 con la ***Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno, que introducía la elaboración de informes sobre el impacto por razón de género***. Un año más tarde se desarrolló la ***Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la Violencia de Género***, que supuso un gran avance en la consecución de la erradicación de la violencia, como discriminación más visible respecto a las mujeres, estableciendo sanciones, así como reconociendo a las víctimas, tanto mujeres como descendientes, la asistencia por parte de los poderes públicos. Todo ello adquirió mayor relevancia con la aprobación de ***la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.*** En la misma se incorporan novedades como la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas entorno al principio de igualdad en todas sus áreas, haciendo efectiva la transversalidad del mismo y la necesidad de garantizar amparo específico en la materia. Todas las medidas declaran la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral. Respecto al ámbito laboral el ***Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras*** recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración especialmente tratándose de trabajos con las mismas funciones.

En este sentido el ***Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*** en el empleo y la ocupación, incorporó diversidad de cambias y adaptaciones de diferentes normativas. Entre ellos, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo. También progresivamente se introducía la equiparación de los permisos de paternidad, ejercidos por la persona cónyuge de la persona gestante, lo que ha generado un avance normativo que permite el efectivo ejercicio corresponsable respecto a los cuidados de los descendientes. En última instancia, y como normativa más novedosa en la materia, el pasado año se aprobó, por un lado, ***el Real Decreto 901/2020, 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. Este

surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo del mismo para su adecuación e impacto. Por otro lado, el ***Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva*** como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

Normativa autonómica

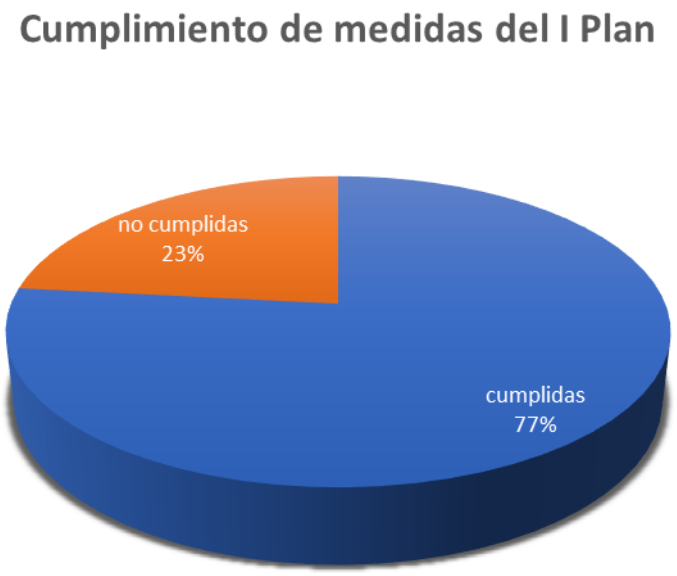
Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que obliga a los Ayuntamientos a elaborar planes municipales en las materias a que se refieren.

Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Evaluación CUANTITATIVA del I Plan de Igualdad

Al término del período de ejecución del Plan el grado de cumplimento de las acciones es:



AREAS DE ACTUACIÓN	Acciones realizadas	Parcialmente realizadas	No realizadas
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL			
1.1 Incorporar la perspectiva de género en la Misión, **Visión y Valores de ARRABAL-AID**	X		
1.2 Designación de una persona como "Agente de Igualdad" para representar de forma interna y externa el Plan de Igualdad	X		
1.3 Información a la plantilla del nombramiento de la persona "Agente de Igualdad", sus funciones y forma de contacto	X		
1.4 Incorporación en el manual de bienvenida para trabajadores/as referencias al Plan de Igualdad y el Protocolo Antiacoso y donde poder consultarlo	X		
1.5 Incorporación de un punto referente al Plan de Igualdad de ARRABAL-AID en el convenio colectivo propio actualmente en vigor	X		

1.6 Incorporación en la documentación tanto interna como externa de ARRABAL-AID del compromiso con la igualdad.			**X**
1.7 Difusión e información periódica la plantilla sobre los avances en el plan de igualdad			**X**
EJE 2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
2.1 Incorporar el compromiso de ARRABAL-AID con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad.	X		
2.2 Incorporación de criterios objetivos en el protocolo de nuevas contrataciones: conocimientos, experiencia y competencias.	X		
2.3 Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.	X		
EJE 3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN			
3.1 Elaborar un manual de descripción de puestos de trabajo que especifique funciones, responsabilidades, objetivos, etc.	X		
3.2 Incorporar la perspectiva de género en la evaluación 360º de ARRABAL-AID.	X		
EJE 4 POLÍTICA SALARIAL			
4.1 Revisión anual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la política retributiva de la entidad.			X
4.2 Publicar el informe anual de la revisión anual para informar a la plantilla.			X
EJE 5 FORMACIÓN			
5.1 Diseño e implementación de un plan de formación cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla, propuesta de formaciones y evaluación	X		
5.2 Incorporación de contenidos básicos de igualdad de oportunidades en las formaciones internas y externas que se oferten desde la entidad.	X		
5.3 Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla: por funciones/ departamentos, etc. SI	X		

5.4 Incorporar en el servidor de ARRABAL-AID una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.	X		
5.2 Creación de un archivo llamado Biblioteca Violeta que recoge todo el contenido de los cursos de igualdad	X		
EJE 6 EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL			
6.1 Elaborar un material de difusión de las medidas de conciliación recogidas en el convenio	X		
6.2 Difundir interna y externamente el material elaborado en materia de conciliación	X		
EJE 7 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y /O SEXSUAL			
7.1 Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	X		
7.2 Nombrar una persona responsable del protocolo, encarga de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos. La Agente de Igualdad ha sido designada para ello.	X		
7.3 Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.	X		
7.4 Píldora formativa a todas las personas trabajadoras de ARRABAL-AID sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es, junta directiva y voluntariado. SÍ	X		
EJE 8 COMUNICACIÓN			
8.1 Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, corcho,	X		
8.2 Envío individualizado a la plantilla del plan de igualdad con la información relevante: agente igualdad, protocolo antiacoso, etc.	X		
8.3 Participación en encuentros, jornadas, etc. en las que poder informar de la existencia del Plan de Igualdad y de sus resultados.			

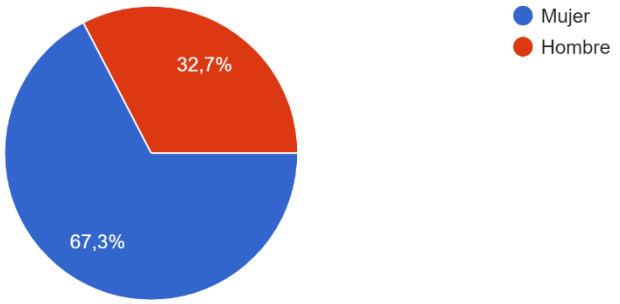
			X
8.4 Elaboración de unas jornadas anuales propias de sensibilización en igualdad para fomentar las Buenas Prácticas en Igualdad entre las entidades del tercer sector.			X
8.5 Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de ARRABAL-AID.			X

Evaluación CUALITATIVA del I Plan de Igualdad
CUESTIONARIOS CUALITATIVOS ARRABAL- AID

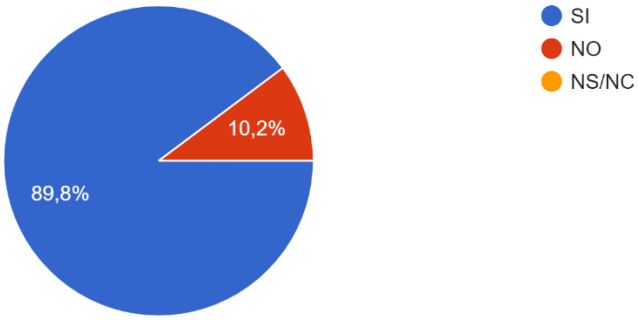
Para completar el diagnóstico sobre el cumplimiento del I Plan de Igualdad de ARRABAL-AID se le pasó a la plantilla un cuestionario anónimo con preguntas sobre su conocimiento en igualdad y concretamente sobre su propio plan de igualdad.

Contestaron 49 personas, de las que el 32,7% son hombres y un 67% son mujeres.

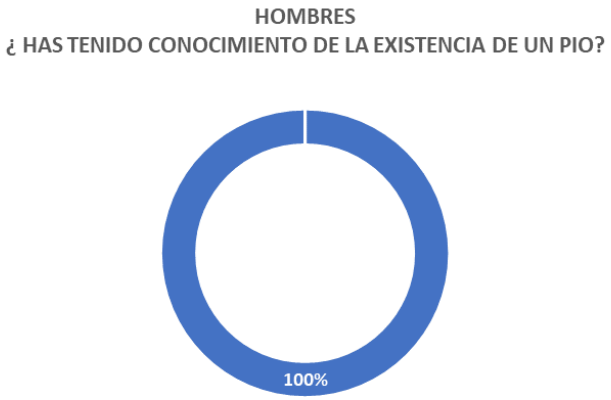
sexo
49 respuestas



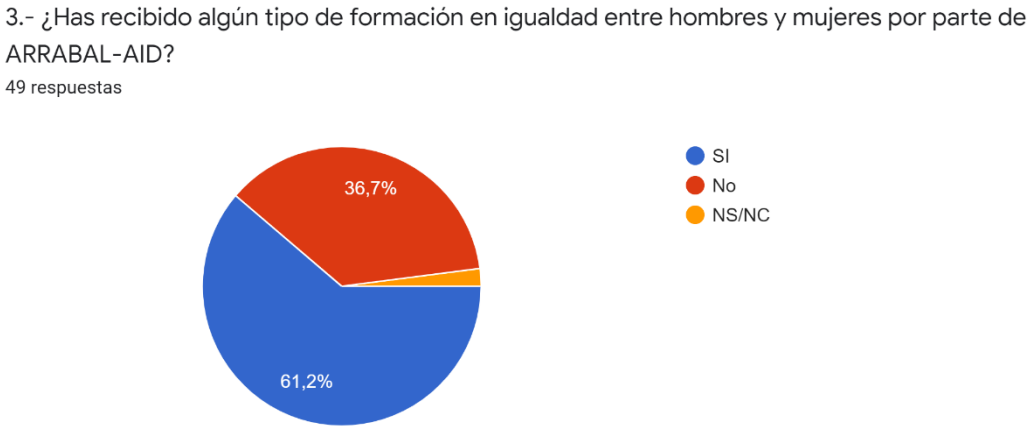
¿Has tenido conocimiento de que ARRABAL- AID tenía un I Plan de Igualdad?
49 respuestas



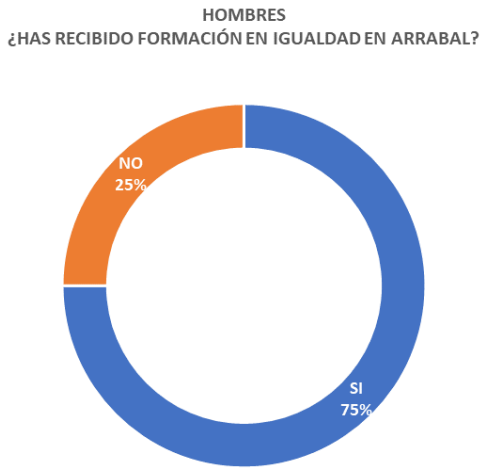
En general, el 90% de la plantilla ha tenido conocimiento de la existencia del I Plan de Igualdad, frente a un 10% que dice no tenerlo



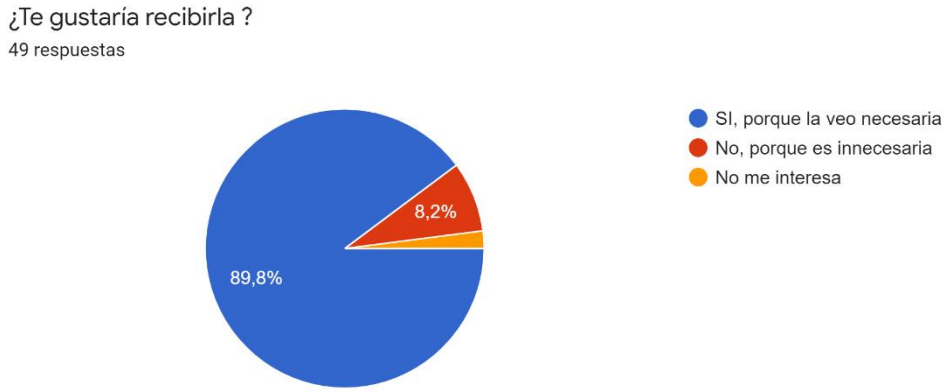
Si los datos los desagregamos por sexo, el 100% de los hombres han contestado afirmativamente mientras que un 12% de mujeres dice no tener conocimiento de su existencia



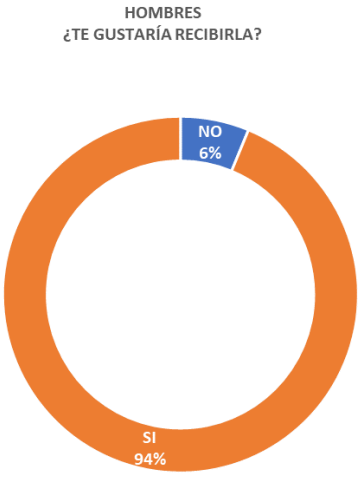
El 61% de la plantilla contesta afirmativamente frente a un casi 37% que dice que no ha recibido formación en igualdad en ARRABAL

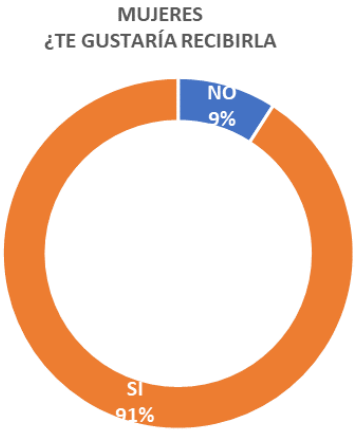


Si los datos los desagregamos por sexo, los hombres en un 75% dicen haber recibido formación en igualdad, frente a un 58% de mujeres que también responden afirmativamente. Aunque estos porcentajes no están mal, el % de personas que dicen no haber recibido formación en igualdad sigue siendo elevado: hombres un 25% y mujeres un 39%.

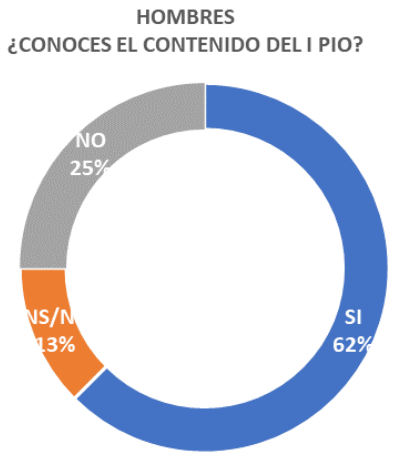


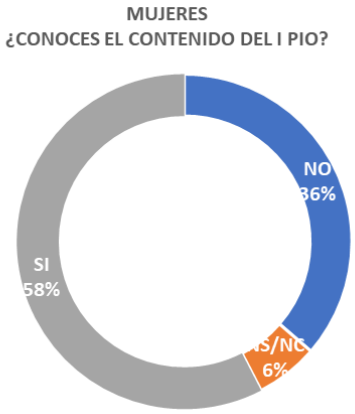
La mayor parte de la plantilla desean recibir formación y sensibilización en igualdad y esto se traslada también a la lectura desagregada por sexo, donde solo un 6% de hombres y un 9% de mujeres piensan que no es necesaria.



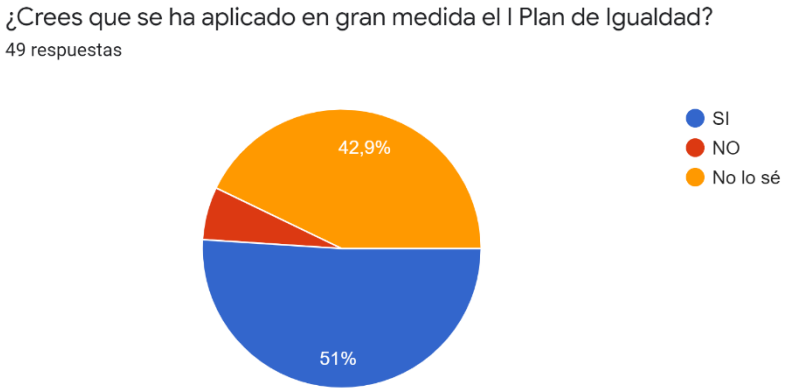


Llama la atención el alto porcentaje que dicen no conocer el contenido del Plan de igualdad o que no saben o no contestan (un 40%)

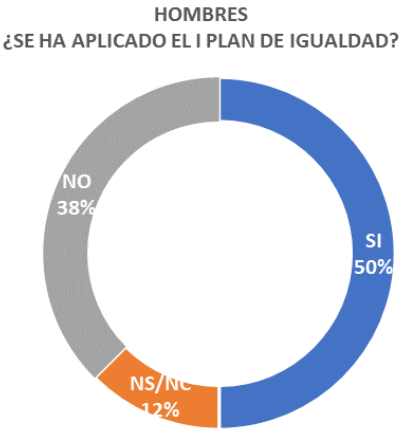


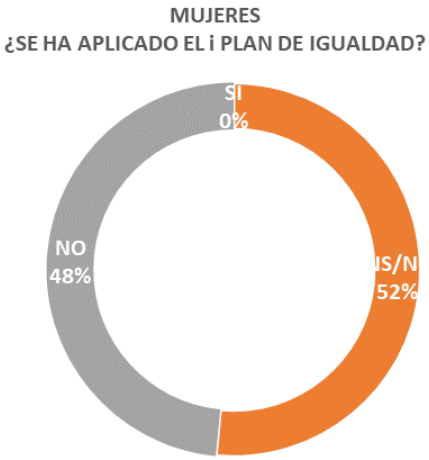


Por datos desagregados hay bastantes puntos a mayor sobre hombres que si conocen el contenido del plan de igualdad, un 62% frente a un 58 % de mujeres. En ambos casos el porcentaje de personas que no conocen el contenido es demasiado alto.



En cuanto a la aplicación de las medidas del plan, la mitad de las personas encuestadas consideran que si se han aplicado un 51%





Si la lectura la hacemos desagregada por sexo hay un porcentaje muy alto de mujeres, un 48% que dice que no se ha aplicado, y el porcentaje restante contestan que no lo saben.

En el caso de los hombres, el 50% piensa que si se ha aplicado frente aun 38% que unido al NS/NC supone un 50%.

Son porcentajes demasiado altos

APORTACIONES A DESTACAR QUE SE HAN REALIZADO:

- Difundir más el Plan entre las diferentes entidades sociales y sus medidas entre las redes.
- Tenemos un Plan de Igualdad fuerte, actualizar las medidas generadas desde el primero
- No sé si procede el comentario pero, me gustaría resaltar que el plan de igualdad se debe centrar no solo en el respeto hacia la mujer sino, al respeto global de las personas de manera integral.
- Conciliación de las madres en periodo vacacional de los hijos
- Que la entidad lo de a conocer a sus trabajadores a través de alguna acción formativa.
- Profundizar para un mejor desempeño
- Que esté más accesible el contenido del plan de Igualdad
- Más práctica, no solo en días claves como el 8M y el 25M.
- Que sea compartido para que llegue a más personas.
- Sería fundamental hacer jornadas de trabajo para la aportar ideas antes de la elaboración del II Plan de igualdad. Y por otro lado sería muy interesante formar a todo el personal en materia de Igualdad
- Generar mayor repercusión y dar a conocer, a través de diferentes vías didácticas, el contenido del nuevo plan.
- Condiciones laborales igualitarias
- Mayor difusión hacia el equipo de los planes de igualdad.

- El plan de igualdad no es solo la sensibilización de género, también hay que argumentar otras cuestiones como igualdad de salarios u otros aspectos a incluir como un decálogo de igualdad
- Deberíamos abrir un debate interno, no puntual, sino prolongado en el tiempo, sobre qué es el feminismo, en qué nos afecta en nuestro trabajo, cómo nos enriquece, etc. Abierto a la pluralidad de visiones que existe en la entidad y que no terminan de expresarse.
- Es necesario implantarla y hacer más difusión
- Mayor Conciliación Familiar aunque ya existen algunas medidas
- Formación en igualdad trasversal a todas las formaciones que se impartan en Arrabal no sólo en las que estén orientadas a las mujeres.
- Considero que con la flexibilidad horaria se puede conciliar en su mayor medida
- Que se prepare una jornada de presentación, difusión y análisis de contenido básico…
- Me gustaría que me pagasen desplazamientos en bus a los colegios, y aumentar horas de LD para tener más tiempo para dedicar a mi hijo.

PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE IMPACTO DE GÉNERO QUE SUSTENTAN EL II PLAN DE IGUALDAD – PUNTUALIZACIONES AL I DIAGNOSTICO DEL I PLAN DE IGUALDAD

Datos de personal: La plantilla de **ARRABAL - AID** está feminizada, de un total de 60 personas el 68,33% son mujeres y el 31,67% hombres.

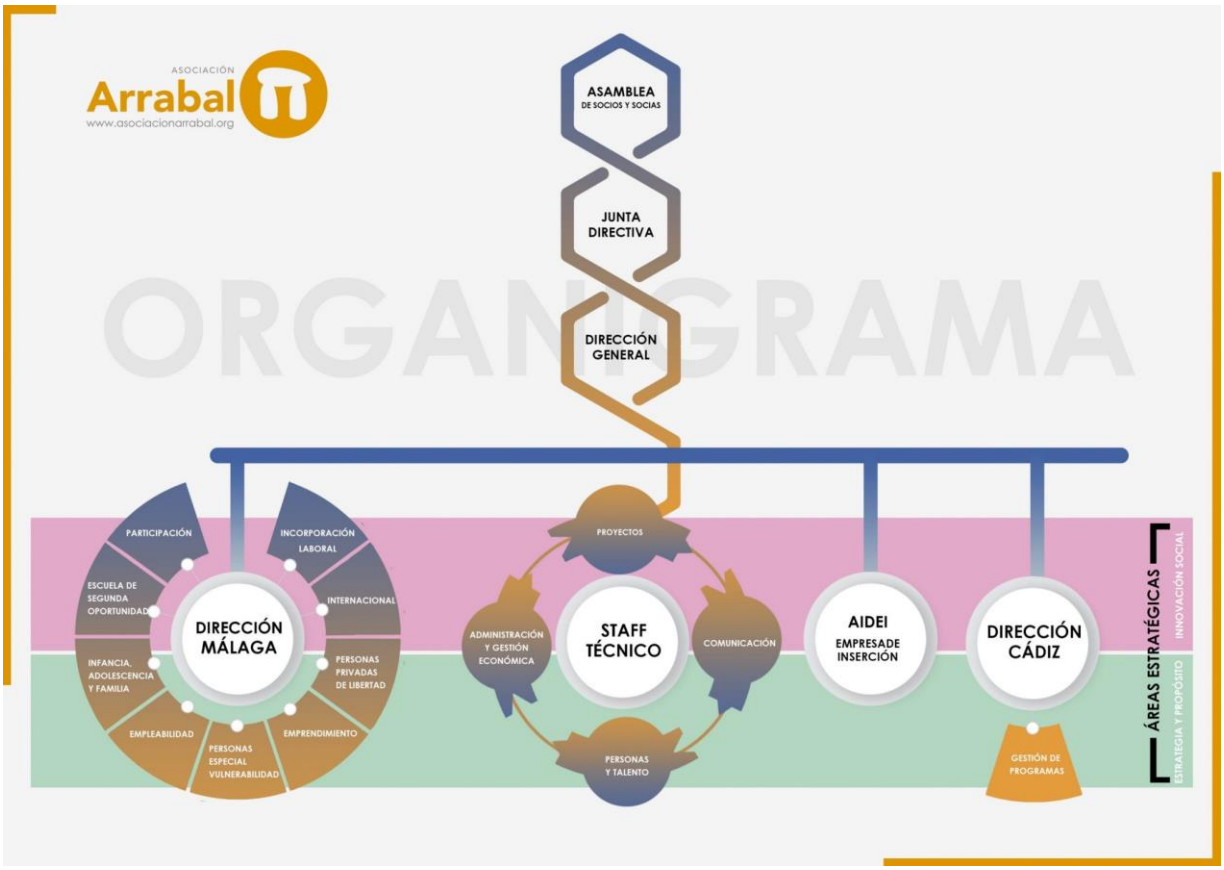
- **Tipo de contrato:** la contratación mayoritaria es indefinida, con un 63% de mujeres y un 37% de hombres. En cuanto a la contratación temporal, el 76% son mujeres, frente al 24% de hombres

- **Antigüedad:** La antigüedad media de la plantilla es de 3,8 años.

- **Tiempo de trabajo:** En cuanto a la jornada parcial, el 83% es de mujeres, frente al 17% de hombres y en cuanto a la jornada completa, el 65% es de mujeres frente al 35% de hombres

- **Estudios:** el 93.92% de las personas que trabajan en **ARRABAL - AID** tienen estudios universitarios.

Organigrama:



Selección:

- **ARRABAL - AID** busca en sus candidatos y candidatas que tenga un perfil social y orientado/a al tercer sector.

- La entidad refiere no pone barreras para incorporar a trabajadoras.

- La entidad si tiene una **elevada feminización en las categorías de "coordinación" y "personal técnico"** argumentando que es algo que ocurre en las entidades del Tercer Sector.

Formación:

- **ARRABAL - AID cuenta con Plan de formación**, el contenidose elabora desde el área de recursos humanos. (Es obligatorio que el personal reciba 20 horas de formación en igualdad)

- La formación es de **carácter voluntario** y cualquier persona de laentidad puede solicitarla.

- La **detección de las necesidades formativas** se realiza a principio de cada año a través de un cuestionario de recogida de intereses y propuestas.

- Los **cursos se difunden** desde el área de Recursos humanos, el procedimiento es el envío de emails periódicos informando sobre las formaciones previstas. También se informa de ellos en las reuniones de equipo mensuales donde se recuerda la formación prevista para cada mes.

- La formación que se ofrece está directamente relacionada con el puesto de trabajo ya que es lo que solicitan las personas de la plantilla y se suelen realizar en horario laboral cuando la formación es obligatoria y excepcionalmente fuera del horario laboral. Cuando esta situación se produce se compensa en tiempo para el personal que la realiza.

Promoción:

- En **ARRABAL - AID** se utiliza la **evaluación 360º** como procedimiento de evaluación del personal.

- Las vacantes para promoción se **comunican** vía email y se envíaa todo el personal de la entidad. Los criterios que se tienen en cuenta son: antigüedad, méritos y formación.

- Existen planes de carrera en la Asociación, consiste en la posibilidad de cubrir puestos diferentes, determinando qué tipo deformación se requeriría en cada caso y la cual va dirigida a la totalidad de la plantilla de la entidad que desee un cambio de categoría o funciones.

- La entidad **no detectar dificultades para la promoción de las mujeres y que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción de trabajadoras y trabajadores**.

- En la Asociación Arrabal Aid en el último año **se han producido 2 promociones, una mujer y un hombre**.

Política salarial: (SE ADJUNTA REGISTRO RETRIBUTIVO)

- En la **Asociación Arrabal Aid** el único **criterio** que se utiliza para decidir los aumentos salariales es que estos sean dirigidos simultáneamente para toda la plantilla. Los aumentos salariales se negocian entre la entidad y los/las representantes de los/las trabajadores/as.

- En la entidad no existen incentivos ni beneficios sociales.

- La banda salarial en la que se encuentra el mayor porcentaje de laplantilla (68,33%) es la de entre 1.201 a 1.500 € (bruto mensual).

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- **ARRABAL - AID** dispone de los siguientes mecanismos para **conciliar la vida familiar y laboral:**
    - **Campamento de verano para hijas/os detrabajadoras/es**
    - **Jornadas reducidas**
    - **Flexibilidad horaria**
    - **Jornada coincidente con el horario escolar**
    - **Está prevista realizar una negociación de teletrabajo**

- Arrabal informa que **las medidas de conciliación y permisos** son **utilizadas mayoritariamente por las mujeres,** la entidad informa como razón para ello que la mayoría de la plantilla está compuesta por mujeres y porque las tareas de cuidados siguen recayendo en las mujeres a pesar de ser una entidad muy comprometida con la igualdad y la corresponsabilidad.

- La Asociación Arrabal Aid cuenta con convenio colectivo propio, "**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE ASOCIACIÓN ARRABAL-AID**" que mejoran las medidas de conciliación, permisos, licencias y excedencias establecidos por ley.

Comunicación:

- **ARRABAL - AID** no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.

Política Social:

- **ARRABAL - AID** conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres y de hecho ha hecho uso de ellos en una ocasión por la contratación de una mujer víctima de violencia de género.

- En el **CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE ASOCIACIÓN ARRABAL-AID** se regulan diferentes medidas de promoción de la igualdad. https://asociacionarrabal.org//qz-res/uploads/Resumen-medidas-de-Conciliacio%CC%81n-Arrabal-AID.pdf

Prevención del acoso sexual:

- **ARRABAL - AID** cuenta con un "protocolo para la prevencióny el tratamiento del acoso", dirigido a todas las personas que conforman la entidad, aunque en el **CONVENIO COLECTIVOINTERPROVINCIAL DE ASOCIACIÓN ARRABAL-AID**, en su artículo 9, se definen los tipos de acoso y la consideración de elloscomo falta muy grave que será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

Riesgos laborales y salud laboral:

- La Asociación Arrabal Aid cuenta con medidas de **Prevención de Riesgos Laborales** y cuenta con medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres embarazadas y lactantes en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales, contando con una mutua que gestiona la detección del riesgo y aplicación de medidas protectoras si se da el caso.

- En el **CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE ASOCIACIÓN ARRABAL-AID**, en su artículo 13, se regula el cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad del personal de **ARRABAL - AID** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largode **ejes** que componen el contenido de este II plan.

Se realizará una revisión del cumplimiento de las medidas adoptadas en el primer plan y desde este punto de partida en este II plan habrá tres tipos de medidas:

Estos **ejes de actuación** son:

1. Igualdad en la cultura organizacional
2. Selección y contratación de personal
3. Promoción de personal
4. Formación
5. Salud laboral
6. Retribuciones
7. Conciliación de la vida Laboral, personal y familiar

Eje 1. Igualdad en la cultura de la organización

Objetivo General. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género

MEDIDA 1	**Adecuar el contenido del Convenio Colectivo a la normativa sobre igualdad de trato y no discriminación**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- El Convenio colectivo atenderá al Plan de Igualdad vigente en cada momento en lo que a políticas de igualdad se refiere - Corrección de los artículos del Convenio Colectivo que dan lugar a discriminaciones directas o indirectas por cuestión de sexo: Inclusión en el Convenio de las medidas destinadas a la protección en situación de maternidad o lactancia y los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. - Al Personal de nueva integración se les hará entrega del plan de igualdad, de las medidas de conciliación y el protocolo anti acoso y el decálogo y se comprometerá a promover la igualdad e incluirla de forma transversal en su puesto de trabajo en Arrabal.
RESPONSABLES	Comisión paritaria de seguimiento del convenio y la comisión de igualdad
CALENDARIO	2022 – y con la firma del nuevo convenio
INDICADORES	• Características de las actuaciones puestas en marcha y resultados obtenidos. • Contenido del nuevo Convenio Colectivo en relación con la igualdad de género. • Nº de personas de nueva incorporación a las que se les ha hecho entrega de todo el material de igualdad.

MEDIDA 2	**Establecer pautas para la utilización de manera sistemática de un lenguaje que visibilice tanto a mujeres como a hombres en la documentación de la empresa.**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Designación de persona responsable de su revisión y formación a dicha persona en materia de igualdad. - Revisión de la documentación de la empresa para adaptarla a un lenguaje neutro (formularios solicitudes de empleo, documentación dirigida a la clientela, página web, Convenio Colectivo, memorias de RSC…) - En el plan de Acogida se incluirá un eje propio de Políticas d Igualdad que se realizan en ARRABAL-AID. - Realización de una guía de lenguaje propia de ARRABAL - AID - Adaptación de la WEB (Un apartado propio para igualdad) para la difusión de información relativa a la igualdad de oportunidades. (Habilitación de un apartado en la Intranet relativo a la igualdad de oportunidades mediante el cual se difundan las acciones llevadas a cabo por la empresa en dicha materia) - Boletín trimestral con noticias de igualdad con una difusión a todas las entidades que trabajan con ARRABAL-AID.
RESPONSABLES	Departamento de Personas – Comisión de Igualdad
CALENDARIO	2022 - 20025

INDICADORES	• Características de las actuaciones puestas en marcha para la utilización de un lenguaje neutro. • Nº de documentación revisada.

MEDIDA 3	**Integrar un mayor número de criterios de género en las actuaciones con impacto social de la empresa.- Mejorar la RSC– acciones que reviertan en la ciudadanía**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Hacer visible a través de la imagen que proyecta ARRABAL-AID, los compromisos asumidos en materia de igualdad de oportunidades. - Apoyar iniciativas sociales con impacto positivo de género (Favorecer a través de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Málaga de actuaciones que beneficien a colectivos desfavorecidos –mujeres víctimas de violencia de género, monomarentales, patrocinio/esponsorización de iniciativas llevadas a cabo por grupos de mujeres o relacionadas con la igualdad de oportunidades…). - Extender el compromiso con la igualdad de género a todos los grupos de interés: hacia el tejido empresarial y el público en general.
RESPONSABLES	Departamento de Personas – Comisión de Igualdad
CALENDARIO	En función de las actuaciones a realizar.
INDICADORES	- Nº y listado de los indicadores de género incluidos en las memorias - Características de las actuaciones con impacto social puestas en marcha e impacto de género de las mismas (% de mujeres beneficiarias).

MEDIDA 4	**Compromiso con la Agenda 2030 y con los ODS**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	ARRABAL – AID Diseñará una estrategia de conocimiento y aplicación de los ODS a entidades del Tercer Sector y a asociaciones de distinta índole. Realizará una guía de uso para conocimiento propio en primer lugar para después hacerlo con la ciudadanía y asociaciones, con la posibilidad de diseñar un programa de formación específico para cualquier tipo de entidad que quiera transversalmente trabajar con todos los ODS
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO	2022 - 2025
INDICADORES	Nº de acciones desarrolladas por la entidad para dar a conocer los ODS dentro de su entidad y con carácter externo. Nº de acciones formativas por cada departamento

Eje 2. Selección y contratación de personal

Objetivo General : Revisar con perspectiva de género los procesos de Selección de **ARRABAL-AID**.

MEDIDA 5	**Establecer medidas de acción positiva de carácter temporal en los procedimientos de selección de personal**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Puesta en marcha de actuaciones para favorecer la incorporación de, en igualdad de condiciones del sexo menos representado en esa Categoría profesional
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad - RRHH
CALENDARIO	
INDICADORES	• Nº y características de las medidas de acción positiva implantadas. • Nº de mujeres y hombres que se han incorporado a través de dichas medidas. • Evolución en el nº de mujeres y hombres según departamentos y puestos.

MEDIDA 6	**Establecer pruebas, criterios y baremos para los procesos de selección de personal que garanticen la objetividad del proceso.**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Codificación de los datos personales y profesionales para valorar sin sesgos todas las posibles candidaturas. - Redacción de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. - Buscar fórmulas para tratar de equilibrar la composición según sexo de los tribunales de los procesos de selección, jurados y comisiones. - Se promoverá la utilización del Curriculum Ciego como fórmula de acceso a la ARRABAL – AID
RESPONSABLES	Comisión de Examen - Comisión de Igualdad
CALENDARIO	
INDICADORES	• Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la objetividad en el proceso de selección de personal. • Tipología y características de las nuevas pruebas, criterios y baremos puestos en marcha. • Nº de convocatorias de empleo en las que se han puesto en marcha cada una de dichas medidas y % sobre el total de pruebas. • Registro de datos sobre cada convocatoria de empleo: Características de la convocatoria (puesto, bases proceso, tipos de pruebas de selección, lenguaje oferta). Características tribunales (nº de mujeres y hombres). Resultados obtenidos según sexo (nº de mujeres y hombres que presentan candidatura, que superan las distintas pruebas y que superan el proceso selectivo) y análisis del % de personas de cada sexo que han superado el proceso sobre el % de presentadas.

	Resultados del análisis del impacto de género de la prueba selectiva. Evolución en el nº de mujeres y hombres según departamentos y puestos

Eje 3. Promoción de personal

Objetivo General.- Garantizar procesos de promoción objetivos

MEDIDA 7	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE DESARROLLO DE LA PLANTILLA
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Redactar las convocatorias para la promoción en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. - Intentar, en la medida de lo posible, que las comisiones de examen que valoran la promoción sean paritarias por razón de sexo. - A igualdad de méritos y capacidad promocionará la persona cuyo sexo esté menor representado en puesto a cubrir. - Elaborar una evaluación del impacto de género de todas las pruebas realizadas, revisar sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.
RESPONSABLES	Responsable de Personas
CALENDARIO	
INDICADORES	• Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la objetividad en el proceso de promoción de personal. • Nº de convocatorias de promoción en las que se han puesto en marcha cada una de dichas medidas y % sobre el total de pruebas. • Registro de datos sobre cada convocatoria de promoción: Características de la evaluación del desempeño: análisis de posibles diferencias en función del sexo. Características de las pruebas de promoción (puesto de destino, bases proceso, tipos de pruebas, lenguaje difusión oferta) Características tribunales (nº de mujeres y hombres). Resultados obtenidos según sexo (nº de mujeres y hombres que presentan candidatura, que superan las distintas pruebas y que superan el proceso selectivo) y análisis del % de personas de cada sexo que han superado el proceso sobre el % de presentadas. Resultados del análisis del impacto de género de la prueba de promoción. • Evolución en el nº de mujeres y hombres que han promocionado según puesto de origen y de destino.

Eje 4. Formación

Objetivo 4. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.

MEDIDA 8	**Realizar acciones formativas para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Incluir en el Plan de Formación acciones formativas en igualdad dirigidas al personal directivo, al personal del departamento de personas y a los mandos intermedios, que fomente la incorporación la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos de la empresa. formación en lenguaje incluyente • presupuestos con enfoque de género • indicadores con perspectiva de género • conciliación y corresponsabilidad • Pertinencia y perspectiva de género
RESPONSABLES	Comisión de Formación.
CALENDARIO	
INDICADORES	• Nº y características de las acciones formativas incorporadas. • Nº de participantes según sexo y cargo.

MEDIDA 9	**Realizar acciones formativas para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de toda la plantilla**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Incluir en el Plan de Formación acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para todo el personal y resto de órganos de representación del personal, que permitan la ruptura de estereotipos y prejuicios sobre los roles a desempeñar por mujeres y hombres. Este Plan de Formación se diseñará con carácter anual atendiendo a las necesidades detectadas en cada momento en el ámbito de las políticas de igualdad - Se incluirá una formación específica en Planes de Igualdad - Formar a la Comisión de Igualdad en materia de Acoso sexual y en Acoso por razón de sexo. - Se formará en igualdad al personal que se incorpore a la plantilla por primera vez
RESPONSABLES	Comisión de Formación.
CALENDARIO	
INDICADORES	• Nº y características de las acciones formativas incluidas. • Nº de participantes según sexo, puesto y cargo.

Eje 5. Salud laboral

Objetivo 5. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de género

MEDIDA 10	**Revisar y procedimentar el protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Revisado y procedimientado se procederá a su difusión en la web
RESPONSABLES	Servicio de Bienestar Laboral– Comisión de igualdad
CALENDARIO	
INDICADORES	• Revisión y procedimiento • Nº de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido el protocolo • Características de las acciones de difusión del protocolo puestas en marcha para que sea conocido por todo el personal, incluyendo las nuevas incorporaciones. • Nº ocasiones en las que ha sido puesto en marcha el protocolo y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso.

MEDIDA 11	**Revisar la evaluación de riesgos de carácter psicosocial y con enfoque de género**
PROCEDIMIENTO IMPLANTACIÓN	- Revisar la evaluación de riesgos de carácter psicosocial para implementar el enfoque de género. - Diseñar una metodología de enfoque de género a través de la mutua que trabaje para ARRABAL - ID
RESPONSABLES	Servicio de Bienestar Laboral– Personas
CALENDARIO	
INDICADORES	• Nº y características de los puestos de trabajo de los que se ha realizado una evaluación de los riesgos psicosociales. • Características de las actuaciones puestas en marcha para mejorar la prevención de riesgos psicosociales.

MEDIDA 12	**Elaborar un protocolo para la detección y tratamiento ARRABAL – AID de situaciones de violencia de género que puedan producirse con las mujeres que trabajen en la entidad**
PROCEDIMIENTO IMPLANTACIÓN	Este protocolo contendrá como mínimo: • Un compromiso de la empresa, tolerancia cero con la violencia contra las mujeres, promoviendo el derecho de las trabajadoras a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado. • Sensibilización para que se adopte una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad. • Información y formación a la plantilla sobre los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares. • Prevención de la violencia e información de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores. • Desarrollo de los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. • Garantizar la protección de la dignidad de la mujer en el trabajo y fuera de él. • Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO	
INDICADORES	Elaboración del Protocolo

Eje 6. Retribuciones

Objetivo General.- Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política

MEDIDA 13	**Continuar con un sistema que permita realizar comparaciones entre las retribuciones de trabajadoras y trabajadores (Brecha Salarial)**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Establecer indicadores que permitan comparar las retribuciones medias percibidas por trabajadoras y trabajadores teniendo en cuenta las diversas variables (grupos, antigüedad, complementos asociados…) - Se tomarán las medidas necesarias para cumplir el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación en lo que a la brecha salarial se refiere.
RESPONSABLES	Responsable de Personas.
CALENDARIO	
INDICADORES	• Existencia y características de los indicadores elaborados. • Características de los complementos y pluses asociados a cada uno de los puestos y nº de mujeres y hombres que desempeñan dichos puestos. • Retribuciones medias anuales, según salario base y complementos, que perciben mujeres y hombres que poseen iguales condiciones laborales (tipo de puesto, de jornada y antigüedad).

Eje 7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivo General.- Preservar y mejorar los derechos de conciliación de la plantilla

MEDIDA 14	**Preservar los derechos de conciliación de la plantilla**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Difundir a la plantilla todos los derechos de conciliación reconocidos en la empresa más allá de lo establecido legalmente (Díptico formato electrónico y papel). - Habilitar un espacio de políticas de igualdad en la web y portal interno de la empresa donde se podrá consultar todo lo referido a este aspecto, incluyendo políticas de conciliación.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO	
INDICADORES	• Nº de soportes para la difusión • % de la plantilla al que han sido difundidos.

MEDIDA 15	**Adaptación de las medidas de conciliación a las necesidades reales de la plantilla**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	- Formación específica previa encuesta para conocer las necesidades del personal en materia de conciliación - Poner en marcha estrategias para conocer las necesidades y demandas de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para valoración del establecimiento de nuevas medidas de conciliación a través de una encuesta diseñada a tal efecto. - Estudio y análisis de la incorporación del teletrabajo a puestos de trabajo en los que pudiera ser factible, para atender situaciones de conciliación en los casos estudiados por la comisión de igualdad.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO	
INDICADORES	• Nº de acciones formativas o de sensibilización en conciliación • Estudio de necesidades/demandas de conciliación • Estudio adecuación de puestos/teletrabajo

MEDIDA 16	**Ampliar las medidas de Conciliación**
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	La Comisión de igualdad tendrá entre sus objetivos diseñar y aprobar propuestas de mejora de las medidas de conciliación actuales, prestando especial atención a aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo personas dependientes.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
CALENDARIO	
INDICADORES	• Nº de medidas que han mejorado las medidas de conciliación actuales. • % de la plantilla que se benefician de esta medida • Aprobación del programa de conciliación

RELACCIÓN DE LAS MEDIDAS CON LOS ODS

Con sus 17 objetivos, 169 metas y 232 indicadores, la Agenda 2030 es la punta de lanza de un programa amplio integral y universal de desarrollo sostenible que reconoce la complejidad y los obstáculos estructurales para un cambio social transformador. La gran amplitud de la Agenda 2030 resulta especialmente notable dado el considerable esfuerzo que se ha hecho por lograr un conjunto de objetivos simplificado que facilite la comunicación y la planificación. El compromiso con la igualdad de género también es significativo, transversal y se basa firmemente en los derechos humanos.

El hacer públicos todos o algunos de los objetivos la entidad , puede ser una herramienta de comunicación eficaz, puesto que estos expresan en términos sencillos y prácticos, las aspiraciones de ARRABAL – AID en materia de desarrollo sostenible. Al hacerlo, puede inspirar y comprometer al personal y a los socios de la entidad, así como proporcionar una buena base para un diálogo constructivo con partes interesadas externas.

Los beneficios de anunciar públicamente los objetivos y metas deben sopesarse frente al riesgo potencial de ser criticados si la ENTIDAD no cumple con sus metas en el tiempo establecido. Para gestionar este riesgo, su empresa debería beneficiarse de comunicar regular y transparentemente acerca de los esfuerzos realizados, los progresos alcanzados y los desafíos que afronta.

EJES	OBJETIVOS	MEDIDAS	2022	2023	2024	2025
1. Igualdad en la cultura de la organización	1.- Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género	1.- El Convenio colectivo atenderá al Plan de Igualdad vigente en cada momento en lo que a políticas de igualdad se refiere	X	X	X	X
		2.- Establecer pautas para la utilización de manera sistemática de un lenguaje que visibilice tanto a mujeres como a hombres en la documentación de la empresa.	X	X	X	X
		3.- Integrar un mayor número de criterios de género en las actuaciones con impacto social de la empresa.- Mejorar la RSC– acciones que reviertan en la ciudadanía	X	X	X	
		4.- Compromiso con la Agenda 2030 y con los ODS	X	X	X	X
2. Selección y contratación	2.- Revisar con perspectiva de género los procesos de Selección de ARRABAL-AID.	5. Establecer medidas de acción positiva de carácter temporal en los procedimientos de selección de personal	X	X	X	
		6. Establecer pruebas, criterios y baremos para los procesos de selección de personal que garanticen la objetividad del proceso.	X	X		
3. Promoción	3. Garantizar procesos de promoción objetivos.	7. Incorporar la perspectiva de género en la política de desarrollo de la plantilla	X	X		X
4. Formación.	4. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.	8. Realizar acciones formativas para incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos.	X	X	X	X
		9. Realizar acciones formativas para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de toda la plantilla.	X	X	X	X
5. Salud laboral	5. Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de género.	10. Revisar y procedimentar y difundir a toda la plantilla un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral sexual y por razón de sexo.	X	X		
		11. Revisar la evaluación de riesgos de carácter psicosocial con enfoque de género.		X	X	
		12.. Elaborar un protocolo de actuación con mujeres víctimas de V.G		X		
6. Retribuciones	6. Asegurar la aplicación del ppio de igualdad en la política retributiva.	13. Establecer un sistema que permita realizar comparaciones entre las retribuciones de trabajadoras y trabajadores (Brecha Salarial)	X	X	X	
7. Conciliación	7. Preservar y mejorar los derechos de conciliación de la plantilla.	14. Preservar los derechos de conciliación entre la plantilla	X	X	X	
		15. Adaptar de las medidas de conciliación a las necesidades reales de la plantilla		X	X	
		16. Ampliar de las medidas de conciliación	X	X	X	X

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de **ARRABAL-AID**.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan deIgualdad:**

  Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

  - Reunirse como mínimo cuatrimestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

  - Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

  - Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **Procedimiento para eldesarrollo del seguimiento y evaluación:**

  El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

  - El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitiráevaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de **ARRABAL-AID** y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de **ARRABAL-AID** y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de **ARRABAL- AID** en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeresy hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de laevaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman elpresente documento en Málaga, a 7 de enero de 2022

ANEXOS

ANEXO – COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD Y LA REALIZACIÓN DE UN II PLAN DE IGUALDAD

COMPROMISO DE ARRABAL – AID CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CON LA REAALIZACIÓN DE II PLAN DE IGUALDAD

En Málaga a 03 de Noviembre de 2021

La Dirección de ARRABAL- AID, se ratifica en su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con este II Plan de Igualdad 2012-2025 para continuar impulsando cambios, pero también consolidando los ya conseguidos, para que se conviertan realmente en transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia organización y sociales, relacionados con el cambio de valores necesario para la igualdad.

Este II Plan de igualdad, se ha querido que tenga un carácter continuista, es decir, que siga apostando por procesos iniciados o desarrollados en el I Plan, de forma que se garantice la sostenibilidad de las políticas de igualdad y que los cambios tengan impacto.

No obstante, esto no significa que no se hayan incorporado numerosas áreas de mejora al II Plan con relación al periodo de planificación anterior. Estas mejoras han tenido mucho que ver con la necesaria alineación del II Plan con diferentes marcos normativos y programáticos, con el diseño de políticas internas que deben impregnar el funcionamiento de todas las Áreas y no solo de la de Recursos Humanos que den respuesta a las situaciones más importantes de desigualdad de mujeres y hombres que se ha reflejado en las II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ARRABAL – AID

El II Plan se configura como un plan que orienta el avance hacia la consecución de la igualdad, identificando los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos años. Estos objetivos plantean retos que pretenden convertir a ARRABAL – AID no solo como un modelo a seguir en el movimiento asociativo del tercer sector, sino para la propia sociedad civil.

ARRABAL-AID, adapta este II Plan a la legislación vigente dentro del marco de **medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RDL 6/2019, 1 de marzo),** que modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, añadiendo nuevos requisitos para las empresas en materia laboral, al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y al Real Decreto 902/2020, de 13 octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

EL PRESIDENTE

ASOCIACIÓN Arrabal www.asociacionarrabal.org

CIF G-29572948

José Antonio Naveros Arrabal

ANEXO I – CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE ESTE II PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN Arrabal
www.asociacionarrabal.org

ANEXO I

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ARRABAL - AID
Málaga, a 2 de noviembre de 2021, a las 10:30 horas

ARRABAL- AID adquiere el compromiso de crear y aprobar un II Plan de Igualdad en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en la Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.

Artículo 1.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
La Comisión de Igualdad es el órgano competente para la elaboración de su II Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

Artículo 2.- COMPOSICIÓN
Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de la Representación de la empresa y de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Siempre que sea posible será también paritaria en sexo.
La Presidencia de la Comisión de Igualdad será ocupada por:
AMALIA ACEBO GARCÍA Nombrada agente de igualdad - En representación CCOO -
FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANTOS
LEYLA MATTALIA EL ALAMI Nombrada agente de igualdad en Chiclana - En representación CCOO -
BEATRIZ PELÁEZ GUTIÉRREZ
FABIÁN FERNÁNDEZ DÍAZ
JULIO GARCÍA DAZA

Artículo 3. FUNCIONES
1. Velar para que en la Diputación de Málaga se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Implantar el II Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del II Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.

Artículo 4.- REUNIONES
La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión cuatrimestral ordinaria mientras se esté implementando el Plan de Igualdad.
La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales con la conformidad de las partes.
En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.
En caso necesario se podrá convocar una reunión extraordinaria de urgencia con la debida justificación, siempre que así lo requiera el 50% de la misma.

ASOCIACIÓN Arrabal
www.asociacionarrabal.org

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

Artículo 5.- ACTAS
De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Artículo 6.- APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO
La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de requerirán el voto favorable de la mayoría y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Artículo 7.- ACUERDOS
Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ANEXO II – REGISTRO RETRIBUTIVO

ASOCIACIÓN Arrabal
www.asociacionarrabal.org

D. **FABIÁN FERNÁNDEZ DÍAZ**, en su condición y cargo de **RESPONSABLE DE PERSONAS Y TALENTO EN ASOCIACIÓN ARRABAL-AID**, por medio del presente escrito y con el objetivo de dar cumplimiento a la obligación de realizar un registro retributivo conforme a lo establecido en el artículo 28.2 ET (mediante el Real Decreto-ley 6/2019) y regulado por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se informa de:

Primero: Con respecto a la presentación Registro Retributivo 2020, se aclara que para la elaboración del registro retributivo del año 2020 de Asociación Arrabal-AID se había utilizado el formato oficial establecido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, realizándose acto seguido, la presentación oficial del resultado del registro retributivo elaborado:

- Descripción de puestos: (la clasificación ha sido la misma que la utilizada para el análisis de los datos cuantitativos del plan de igualdad)

  - Aux. Administrativo
  - Profesorado de apoyo
  - Técnico júnior
  - Personal Técnico
  - Coordinador/a
  - Director/a
  - Gerencia

ANEXO I

Tabla salarial año 2017

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIOS BRUTO ANUAL 2017
0	Gerencia/Presidencia	31.172,64 €
1	Coordinación	27.664,56 €
2	Personal Técnico	23.221,08 €
	Técnico de Administración	23.221,08 €
	Personal Técnico Junior (Máximo 2 años)	17.066,88 €
	Profesorado de Apoyo	17.370,84 €
3	Auxiliar Administrativo	17.724,84 €
	Monitor Social	13.780,80 €
4	Limpieza	11.484,00 €

ASOCIACIÓN Arrabal
www.asociacionarrabal.org

- Cabe señalar que los puestos de Personal Técnico, Coordinador/a y Gerencia llevan asociados complementos retributivos conforme a los criterios señalados en la siguiente tabla:

CONDICIONES PARA EL COMPLEMENTO Se aplicará el superior cuando el menos se cumpla un requisito	COMPLEMENTO COORDINACIÓN DE PERSONAS/ PROYECTOS ANUAL	COMPLEMENTO COORDINACIÓN DE PERSONAS/ PROYECTOS MENSUAL	NIVEL COMPLEMENTO
Coordinación 1-5 personas Proyectos por ingresos 0-100.000 Euros	705,06	58,76	1
Coordinación 6-10 personas Proyectos por ingresos 100.000- 200.000 Euros	1.410,13	117,51	2
Coordinación 11-15 personas Proyectos por ingresos 200.000-300.000 Euros	2.115,19	176,27	3
Coordinación + 15 personas Proyectos por ingresos + 300.000 Euros	2.820,25	235,02	4

Y en función de lo cual obtenemos las siguientes estadísticas:

- Tabla de porcentaje de mujeres y hombres en cada tipo de puesto definido:

TOTALES	MUJERES		HOMBRES	
	55	% MUJERES	21	% HOMBRES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	100%	0	0%
PROFESORADO DE APOYO	8	73%	3	27%
TÉCNICO JÚNIOR	6	0,00%	2	100,00%
PERSONAL TÉCNICO	37	72,55%	14	27,45%
COORDINADOR/A	1	50%	1	50%
DIRECTOR/A	2	100,00%	0	0,00%
GERENCIA	0	0,00%	1	100,00%

- Tabla con valores absolutos y porcentaje de diferencia en promedio y mediana total:

	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	**18.632,57**	**16.489,71**	**11,73%**	**24.372,00**	**24.372,00**	**0,00%**
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18.600,00	0,00	0,00%	18.600,00	0,00	0,00%
PROFESORADO DE APOYO	11.460,00	11.460,00	0,00%	11.460,00	11.460,00	0,00%
TÉCNICO JÚNIOR	17.916,00	17.916,00	0,00%	17.916,00	17.916,00	0,00%
PERSONAL TÉCNICO	24.372,00	24.372,00	0,00%	24.372,00	24.372,00	0,00%
COORDINADOR/A	29.040,00	29.040,00	0,00%	29.040,00	29.040,00	0,00%
DIRECTOR/A	29.040,00	0,00	0,00%	29.040,00	0,00	0,00%
GERENCIA	0,00	32.640,00	0,00%	0,00	32.640,00	0,00%

ASOCIACIÓN Arrabal
www.asociacionarrabal.org

- Tabla con valores absolutos y porcentajes de diferencia en promedio y mediana de los complementos salariales:

	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	**19.800,42**	**17.804,85**	**11,1%**	**26.352,00**	**26.352,00**	**0,00%**
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18.600,00	0,00	0,00%	18.600,00	0,00	0,00%
PROFESORADO DE APOYO	11.460,00	11.460,00	0,00%	11.460,00	11.460,00	0,00%
TECNICO JUNIOR	17.916,00	17.916,00	0,00%	17.916,00	17.916,00	0,00%
PERSONAL TECNICO	26.352,00	26.352,00	0,00%	26.352,00	26.352,00	0,00%
COORDINADOR/A	31.608,00	31.608,00	0,00%	31.608,00	31.608,00	0,00%
DIRECTOR/A	32.667,00	0,00	0,00%	32.667,00	0,00	0,00%
GERENCIA	0,00	37.298,64	0,00%	0,00	37.298,64	0,00%

Segundo: Resultado Registro Retributivo 2020.

Tras realizar el análisis se concluye que en este caso las únicas excepciones son aquellos puestos que en función de su nivel de responsabilidad reciben un complemento de coordinación, que serían el personal técnico, coordinador/a, director/a y gerencia. Por lo demás se concluye que NO EXISTE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO al contemplarse un salario único para todos los puestos dentro de la misma categoría.

Dado que no existe esa diferencia mencionada en el apartado anterior, no resulta necesaria la justificación de ésta ni aplicar medida correctora alguna para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Y para que surta los efectos oportunos, se firma el presente documento.

En Málaga a 23 de diciembre de 2021.

ANEXO III – VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se anexa documento a parte por la extensión del mismo.