



II Plan de Igualdad

Asociación Nuevo Horizonte

2023 – 2027



II Plan de Igualdad
Asociación Nuevo Horizonte

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

Desde que, en el año 2019, con motivo de la elaboración de su I Plan de Igualdad, la **Asociación Nuevo Horizonte** declarase su compromiso con la Igualdad, sensibilizada y comprometida en el desarrollo de medidas que favoreciesen la igualdad real entre hombres y mujeres, con el paso de los años se ha producido una consolidación de dicho compromiso en el seno de la Asociación.

Así, hoy, a 21 de julio de 2023, **Manuel Nevado Ojeda** presidente de la Asociación Nuevo Horizonte, viene a ratificar nuevamente ese fuerte compromiso, con la voluntad de incluirlo como declaración de principios de este **II Plan de Igualdad**.

La entrada en vigor del Real Decreto **901/2020**, de 13 de octubre, **por el que se regulan los planes de igualdad** y del Real Decreto **902/2020**, de 13 de octubre, **de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, nos ha permitido adaptar con ilusión nuestras políticas internas en materia de igualdad a las directrices que marca la normativa vigente.

Desde la Asociación hemos querido aprovechar estas novedades legislativas en materia de igualdad para dar un ambicioso impulso de cultura igualitaria dentro de la Entidad, tanto en las relaciones internas como externas.

Este II Plan de Igualdad se presenta como un proyecto que persigue lograr la consecución de aquellas medidas aprobadas que se irán implementando durante la vigencia de éste, con el objetivo principal

de continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Asociación de manera transversal.

Además, con el desarrollo de este II Plan de Igualdad hemos conseguido avanzar en nuestra **alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su **Agenda 2030** cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5 - Igualdad de Género y 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico, avanzando así hacia una sociedad en la que la igualdad sea real, efectiva y libre de discriminaciones por razón de sexo.

La Asociación adquiere un fuerte compromiso con la igualdad de trato entre mujeres y hombres, impulsando que las nuevas incorporaciones se sensibilicen con nuestra política en este campo desde el inicio de su relación laboral, y que toda de la plantilla considere la igualdad como un principio transversal que rige el día a día del proyecto asistencial de la Asociación.

Fdo. Manuel Nevado Ojeda

Presidente de la Junta Directiva de la Asociación Nuevo Horizonte

Madrid, 21 de julio de 2023

II Plan de Igualdad

Asociación Nuevo Horizonte

2023 – 2027



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	05
1.1 <i>Introducción</i>	
1.2 <i>Historia y contextualización de la Asociación Nuevo Horizonte</i>	
1.3 <i>Información básica de la empresa, datos generales</i>	
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	09
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
3.1 <i>Ámbito personal</i>	
3.2 <i>Ámbito territorial</i>	
3.3 <i>Ámbito temporal</i>	
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS Y MEDIDAS	12
4.1 <i>Informe del diagnóstico de situación de la Asociación</i>	
4.2 <i>Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad</i>	
4.3 <i>Descripción de medidas concretas</i>	
4.4 <i>Identificación de los medios y recursos necesarios</i>	
4.5 <i>Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad</i>	
4.6 <i>Cultura organizacional en materia de igualdad</i>	
4.7 <i>Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional</i>	
4.8 <i>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</i>	
4.9 <i>Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral</i>	
4.10 <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</i>	
4.11 <i>Infrarrepresentación femenina</i>	
4.12 <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	
4.13 <i>Violencia de género</i>	
4.14 <i>Comunicación incluyente y lenguaje no sexista</i>	
4.15 <i>Opinión de la plantilla y de la dirección</i>	
4.16 <i>Voluntariado</i>	
5. CALENDARIO DE ACTUACIONES	58
5.1 <i>Calendario de implementación de las medidas</i>	
5.2 <i>Calendario de seguimiento y evaluación</i>	
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	62
6.1 <i>Sistema de seguimiento</i>	
6.2 <i>Sistema de evaluación del Plan de Igualdad</i>	
6.3 <i>Sistema de revisión</i>	
7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	66
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	69



II Plan de Igualdad Asociación Nuevo Horizonte

PRESENTACIÓN

1.1 Introducción

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En materia de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad, la Asociación Nuevo Horizonte arrastra una larga trayectoria. Desde el año 2019 la Dirección de la Asociación, sensibilizada y comprometida en el desarrollo de medidas que favoreciesen la igualdad real entre hombres y mujeres, declaró su Compromiso con la Igualdad mediante la firma del **primer Plan de Igualdad**.

Este nuevo Plan de Igualdad se ha elaborado en consonancia con la normativa aplicable:

- » **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- » **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- » **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.
- » **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



» **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Una vez más, las verdaderas **protagonistas de este II Plan de Igualdad son las personas trabajadoras** de la Asociación Nuevo Horizonte. Este nuevo plan se elabora fundamentalmente gracias a ellas y para ellas. Su participación activa ha sido determinante para conocer su percepción acerca del grado de implementación de la igualdad en la organización y sus opiniones de mejora.

Por otro lado, la **representación legal de las personas trabajadoras** ha resultado ejemplar en su participación e implicación en la elaboración de este II Plan de Igualdad.

La **Comisión negociadora del II Plan de Igualdad** ha mostrado una disposición enormemente colaboradora a la hora de reciclar sus conocimientos en materia de igualdad, recibir los resultados del estudio, aportar sus contribuciones al plan y, a pesar de que las horas de reunión han podido interferir con la jornada laboral de los profesionales que la componen, han hecho el esfuerzo para poder asistir a las convocatorias a las que se les ha emplazado. La **calidad de su participación** también queda patente en el documento del plan.

Desde la **Dirección se ha proporcionado un fantástico impulso** a este nuevo plan 2023-2027 destinando los recursos y el tiempo necesario para que este sea, finalmente, una realidad.

No solo queremos agradecer y felicitar a todas y cada una de las personas que tanto esfuerzo han invertido en este plan, sino, además, emplazarles a seguir trabajando en el **día a día de la igualdad dentro de la Asociación**.

La igualdad no sólo ha de ser una declaración de intenciones, una información, una formación o las reuniones de la Comisión de Igualdad sino un **hábito cotidiano** y en eso plantilla, representación, personas colaboradoras y voluntarias, mandos intermedios, personal directivo, tenemos una obligación y también, a la luz de los presentes resultados, un fuerte y verdadero compromiso.

1.2 Historia y contextualización de la Asociación Nuevo Horizonte

La **Asociación Nuevo Horizonte** es una **asociación de padres y madres** dedicada a promover el bien común y la rehabilitación de las personas con autismo y el bienestar de sus familias.

Son ya **más de 30 los años** que han transcurrido desde que la Asociación Nuevo Horizonte naciera fruto del monumental reto que un grupo de padres y madres asumiera, en aras de mejorar el particular mundo de sus hijos afectados de autismo.

Tanto los socios fundadores como los que posteriormente fuimos llegando atraídos por tan apasionante e ilusionante proyecto, hemos vivido con una especial intensidad las horas y los días de este cuarto de siglo; hemos sido protagonistas junto con nuestros profesionales de un tiempo de esfuerzos e ilusiones, de penas y alegrías, de proyectos realizados y otros muchos por realizar.

Los padres, que a finales de los 70 y comienzo de los 80 tomaron la iniciativa de unir esfuerzos para **mejorar la calidad de vida de sus hijos**, apenas conocían el nombre de este grave trastorno que afectaba seriamente las condiciones de vida de sus seres más queridos y les impedía un desarrollo normal. Tuvieron que hacer frente al desconcierto, a la falta de medios, a la incertidumbre y al miedo a lo desconocido. Por eso, dignificar esta discapacidad, sacarla a la luz, exponerla a la sociedad y plantear la búsqueda conjunta de soluciones, fue la primera tarea que se encomendaron los pioneros de esta Asociación.

Hoy las cosas ya no son iguales, podemos hablar del problema con mucho mayor conocimiento, y al hacerlo, notamos que una nueva luz se enciende en ese cielo en el que al principio todo fue oscuridad. Más de 30 años después, Nuevo Horizonte es una entidad consolidada, respetada y reconocida

socialmente, gracias al esfuerzo y al trabajo riguroso de un grupo de padres, madres y profesionales comprometidos en su Proyecto, que agrupa a cincuenta familias, que cuenta con una plantilla media de 70 profesionales y ofrece a sus asistidos (afectados por autismo) **atención clínica, educativa, residencial, legal y socio-laboral**, mejorando su calidad de vida, su autonomía y desarrollo integral.

Qué duda cabe que, sin las ayudas y aportaciones de las distintas administraciones, entidades, fundaciones, empresas y particulares, no hubiera sido posible este progreso. Nuestro más sincero agradecimiento y reconocimiento por el apoyo recibido a lo largo de estos años.

1.3 Información básica de la empresa, datos generales

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social:	Asociación Nuevo Horizonte
N.I.F.	G28634772
Forma jurídica:	Asociación sin ánimo de lucro
Dirección (domicilio Social):	Calle Comunidad de Madrid, 43
Año constitución:	1980
Titularidad:	Privada
Teléfono:	asociacion@nuevohorizonte.es / asociacionnuevohorizonte@gmail.com
Página web:	916377455
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre:	Manuel Nevado Ojeda
Cargo:	Presidente de la Junta Directiva
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre:	Ahinara Burén Pavón
Cargo:	Directora técnica
Correo electrónico:	direccion@nuevohorizonte.es
Teléfono:	916377455
ACTIVIDAD	
Objeto social:	Educación, atención y rehabilitación de personas con discapacidad
Sector de actividad:	Servicios de atención a personas con discapacidad
CNAE:	8520 y 8899
Descripción de la actividad:	<p>La ASOCIACIÓN NUEVO HORIZONTE, es una asociación de padres y madres cuyos hijos e hijas están afectados/as por Trastornos del Espectro del Autismo (TEA), sin ánimo de lucro, dedicada a la educación, atención, tratamiento y rehabilitación de estas personas.</p> <p>La Asociación cuenta con un centro de día y con una residencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El Centro de Día está destinado a la rehabilitación socio-laboral de las personas adultas con Autismo, fomentando su formación humana y el desarrollo de la personalidad, y procurando que alcancen las cotas más elevadas de autorrealización. La evolución y desarrollo de las personas con autismo en la vida adulta, al igual que acontece a cualquier otro ser humano, se arraiga y se nutre con la participación en las actividades relativas al trabajo, al descanso, al hogar y la familia. En consecuencia, el Centro de Día tiene diseñadas sus actividades ordenadas según las diversas finalidades de cada uno de los sectores antes referidos. ✓ Residencia. La finalidad de este servicio es dar acogida a aquellas personas con autismo que, por diferentes motivos, no pueden residir habitualmente con su familia. Nuestro modelo pretende ser una alternativa residencial a los internados tradicionales, fomentando un clima familiar dentro de los hogares semejante al de las propias familias.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación:	Comunidad de Madrid
Ámbito funcional del Plan de	Plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte

Igualdad					
¿Se aplica algún convenio colectivo?	Sí				
Convenio colectivo aplicable	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad				
Código del convenio colectivo	99000985011981				
¿Le aplica algún convenio colectivo adicional?	No				
DIMENSIÓN					
Periodo de Referencia:	01/01/2022 - 31/12/2022				
Personas trabajadoras:	Mujeres:	118	Hombres:	24	Total: 142
Personas trabajadoras con contrato indefinido:	Mujeres:	74	Hombres:	12	Total: 86
Personas trabajadoras con contrato temporal:	Mujeres:	42	Hombres:	12	Total: 54
Personas trabajadoras en el órgano de dirección:	Mujeres:	2	Hombres:	0	Total: 2
Personas trabajadoras con mandos intermedios:	Mujeres:	11	Hombres:	0	Total: 11
Centros de trabajo:	1				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de Recursos Humanos:	No				
Representación Legal de las personas trabajadoras	Mujeres:	5	Hombres:	-	Total: 5
Sindicatos mayoritarios según el sector:	STEM-STEs-i				



II Plan de Igualdad Asociación Nuevo Horizonte

PARTES SUSCRIPTORAS

En la fecha en que la dirección de la Asociación Nuevo Horizonte, en señal de su firme compromiso con la igualdad, comunica su intención de elaborar juntamente con la parte social un **II Plan de Igualdad** adaptado a las exigencias del RD 901/2020, la Entidad contaba con un Comité de Empresa válidamente constituido mediante proceso de elecciones sindicales y que representa a la totalidad de las personas trabajadoras y de los centros de trabajo de la Asociación.

Consecuencia de ello y conforme al artículo 5.3, párrafo 1º, del ya mencionado RD 901/2020, en 06 de junio de 2023 se constituye una **comisión negociadora** en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras representadas por el Comité de Empresa de la Asociación.

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte, por lo tanto, ha estado integrada por **4 personas, 2 designadas por la empresa y 2 por la parte social:**

Por la empresa:

- Doña María de los Ángeles Freixinet Gilart, *Directora Gerente*
- Doña Ahinara Buren Pavón, *Directora Técnica*



Por la parte social:

- Doña Paloma Esteban Fernández, *Comité de Empresa de la Asociación Nuevo Horizonte*
- Doña Maria Jesús Carretero Iglesias, *Comité de Empresa de la Asociación Nuevo Horizonte*

Además, en el desarrollo de las actuaciones se ha contado con el asesoramiento de los profesionales de **Pino & Barreda Abogados** como expertos en igualdad.

Cabe destacar el **buen desarrollo de las negociaciones** entre todas las partes, habiéndose producido todos los acuerdos por unanimidad de sus integrantes, tanto en cada una de las cuatro reuniones de trabajo, como en la aprobación de este II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte.



II Plan de Igualdad Asociación Nuevo Horizonte

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las partes negociadoras han acordado conforme al **artículo 8 del Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro lo siguiente:

3.1 Ámbito personal

El II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte, es de aplicación a la **totalidad de la plantilla**, incluyendo por tanto a todas las personas trabajadoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Asociación, incluidas, en su caso, las personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición.

3.2 Ámbito territorial

El ámbito territorial del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte se extiende a su único centro de trabajo. Por lo tanto, el presente Plan de Igualdad se limita **territorialmente a Madrid** al ser este el lugar en el que se encuentra ubicado.

3.3 Ámbito temporal

El II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte tendrá un periodo de **vigencia de cuatro años**, a contar desde su registro definitivo en el REGCON.





II Plan de Igualdad Asociación Nuevo Horizonte

INFORME DE DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS Y MEDIDAS

4.1 Informe del diagnóstico de situación de la Asociación

En el presente apartado se recoge un resumen del **informe de diagnóstico del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte** y en él se sintetiza el análisis cuantitativo y cualitativo llevado a cabo por la Comisión Negociadora.

La información y análisis que se ha realizado, utilizando **datos recientes** de los años 2021 y 2022, ha permitido identificar de manera precisa, rigurosa y realista en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la Asociación.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico han sido **desagregados por sexo**. Las conclusiones extraídas sobre cada una de las siguientes materias se exponen individualmente en los apartados 4.6 a 4.16:

- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
- ✓ Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
- ✓ Condiciones de trabajo, seguridad, salud laboral y equipamientos
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Infrarrepresentación femenina



- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Violencia de género
- ✓ Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
- ✓ Opinión de la plantilla y de la dirección
- ✓ Voluntariado

El diagnóstico **se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo** de la empresa.

En función de la información obtenida en el diagnóstico y de las propuestas realizadas en el mismo se han identificado, por acuerdo de la Comisión Negociadora, las **áreas sobre las que se deberá actuar, las personas responsables y los recursos a destinar por la Asociación.**

Para cada medida se ha establecido un **periodo de implementación** dentro de la vigencia del plan y el nivel de prioridad de dichas actuaciones, atendiendo a las dificultades u obstáculos detectados.

4.2 Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad

Los **objetivos genéricos** que persigue el II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte son:

- ✓ **Eliminar los desequilibrios** y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la Asociación.
- ✓ Asegurar que todos los **procesos de gestión** (comunicación, calidad, prevención de riesgos, entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos se realizan **de acuerdo al principio de igualdad** de trato y oportunidades.
- ✓ Alcanzar la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en la Asociación, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida.
- ✓ Garantizar un adecuado tratamiento de la **gestión del talento** de la plantilla, así como una mejora del conocimiento de la organización y con ello, de su funcionamiento.
- ✓ El Plan de Igualdad hace **partícipe a toda la plantilla de la Asociación.**

Además, para cada una de las 31 medidas acordadas se han concretado tanto **objetivos específicos** a alcanzar, como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

4.3 Descripción de medidas concretas

Para cada una de las materias que han sido objeto de análisis, se han incorporado las **medidas necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico**, tal y como se recoge en el artículo 8.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Por otro lado, se han incorporado **medidas relativas a materias adicionales no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, como cultura organizacional, violencia de género, prevención de riesgos laborales, lenguaje, voluntariado y comunicación no sexista, entre otras.

El plan recoge un **total de 31 medidas que responden a la situación real de la Asociación** y contribuyen a mejorar, o en su caso a alcanzar, la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. Para ello, cada medida se ha definido de manera precisa, evaluable y viable al propósito pretendido,

detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución.

4.4 Identificación de los medios y recursos necesarios

Tal y como se ha adelantado en apartados anteriores, para cada una de las 31 medidas aprobadas se ha identificado, a la luz del diagnóstico, su prioridad, ámbito de aplicación, los **medios materiales y humanos necesarios para su implantación**, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

Así, para dar cumplimiento a los objetivos marcados en el presente Plan, la Asociación Nuevo Horizonte pondrá a disposición los medios y recursos económicos, materiales y humanos necesarios para su implantación y que han quedado **definidos de manera individual en cada una de las medidas** aprobadas.

La cuantificación económica con base en la retribución salarial de las personas a las que se encomienda la ejecución de las diferentes medidas se estima en un total de 1.360 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del plan, tomando como referencia una media salarial de 25,18€/hora.

4.5 Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

En el apartado 4.8 se incluyen los **resultados de la auditoría retributiva cuya vigencia coincide con la del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte** por acuerdo de la Comisión Negociadora.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte será el órgano que se encargue de la vigilancia sobre la aplicación de una política retributiva que garantice la transparencia, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

4.6 Cultura organizacional en materia de igualdad

Como ya hemos avanzado en la introducción, en materia de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad, la Asociación Nuevo Horizonte arrastra una larga trayectoria. Desde el año 2019 la Dirección de la Asociación, sensibilizada y comprometida en el desarrollo de medidas que favoreciesen la igualdad real entre hombres y mujeres, declaró su Compromiso con la Igualdad mediante la firma del **primer Plan de Igualdad**.

La Asociación Nuevo Horizonte está implicada en la promoción de la igualdad de oportunidades y en trabajar en un **modelo de organización excelente**, con sistemas de gestión que favorezcan la igualdad y un trabajo de calidad. Este proceso de elaboración del plan de igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte ha sido impulsado por parte de la **Junta de la Asociación y su equipo directivo**, lo que refleja el alto compromiso que se ha mantenido durante todo el proceso de diagnóstico, elaboración y difusión del mismo.

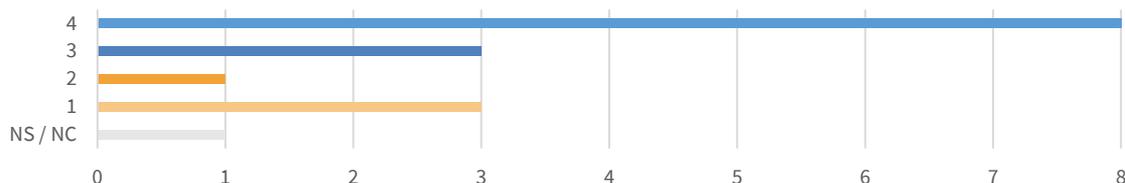
Con el objetivo de continuar con esta trayectoria, se propone seguir promoviendo la **difusión interna** de la cultura de compromiso con la igualdad en la Asociación Nuevo Horizonte, impulsando mecanismos para hacer accesible a toda la plantilla la información sobre el II Plan de Igualdad y sus medidas.

Por otro lado, para llevar la política interna de la Asociación Nuevo Horizonte, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y al fuerte compromiso que ha asumido la entidad con la

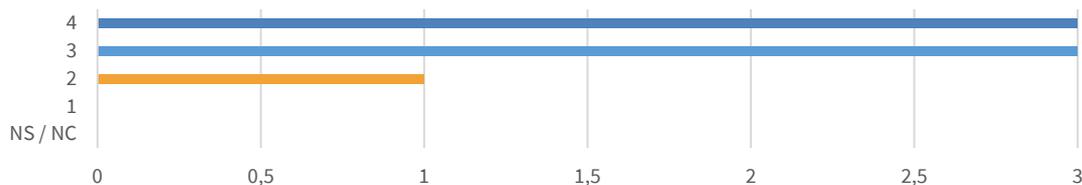
implementación de su II Plan de Igualdad, un paso más allá, se aprueba dar **visibilidad externa** a la misma.

Por último, dentro de la organización se considera que la igualdad está consolidada como un principio rector. Sobre la igualdad, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta efectuada a la plantilla y a la dirección sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.



Dirección: La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.



A la vista de las conclusiones del diagnóstico, se han identificado diversos ámbitos de mejora entorno a los que la comisión negociadora ha acordado las siguientes medidas:

Medida 1: Difusión tanto interna como externa del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte y de sus medidas



ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la difusión, tanto interna como externa, de la cultura de compromiso con la igualdad en la Asociación Nuevo Horizonte, haciendo accesible a toda la plantilla la información sobre el II Plan de Igualdad.
- ✓ Velar por continuar implementando la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la Asociación, a través de una gestión acorde con principios éticos y responsables e integrando las perspectivas de género en la cultura organizacional.
- ✓ Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la organización de manera transversal.

Actuaciones concretas

- ✓ Llevar a cabo una campaña específica de difusión del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte, para informar sobre los compromisos, objetivos, actuaciones y medidas puestas en marcha por la Asociación en materia de igualdad y que se implementará durante la vigencia de este:
 - **Interna:** a través de un comunicado a la plantilla, de su publicación en la intranet, tablón de anuncios, etc.
 - **Externa:** a través de su publicación en redes sociales y en la página web de la Asociación.

Indicadores de seguimiento

- ✓ II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte difundido internamente. (Sí / No)
- ✓ II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte difundido externamente. (Sí / No)
- ✓ Alcance y canales de información utilizados para la difusión.

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección técnica y gerencia.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, papelería y suministros.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Dirección Técnica 	Septiembre 2023

Medida 2: Informar a las principales empresas proveedoras y colaboradoras de la Asociación
Nuevo Horizonte sobre el fuerte compromiso de la Entidad con la igualdad



ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Dar visibilidad externa a la política interna de la Asociación Nuevo Horizonte en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y al fuerte compromiso que ha asumido la Asociación con la implantación de su II Plan de Igualdad.

Actuaciones concretas

- ✓ Extraer el listado de las principales empresas proveedoras y colaboradoras de la Asociación Nuevo Horizonte, con las que exista una relación mercantil de prestación de servicios, para informarles de la aprobación del II Plan de Igualdad, de sus medidas y del compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades y no discriminación, invitándoles a conocer su contenido.
- ✓ En las nuevas contrataciones de empresas proveedoras y colaboradoras de prestaciones de servicios, estudiar la posibilidad de incluir una cláusula en la que se haga alusión al compromiso de la Asociación Nuevo Horizonte con la Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, invitando a éstas a conocer la política interna de la Asociación Nuevo Horizonte sobre esta materia.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Elaboración del listado de las principales empresas proveedoras. (Sí / No)
- ✓ Acuse de recibo del envío de la comunicación a las principales empresas proveedoras y colaboradoras de la Asociación Nuevo Horizonte. (Sí / No)
- ✓ En su caso, inclusión de la cláusula de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los nuevos contratos mercantiles de prestación de servicios. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección Técnica, Gerencia y personal técnico de administración.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos, estudio de la redacción de la cláusula.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, horas de trabajo y comunicación.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Dirección Técnica • Personal técnico de administración 	Octubre 2024 – julio 2025



Medida 3: Incluir en la página web el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal



ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Dar visibilidad externa a la política interna de la Asociación Nuevo Horizonte en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y al fuerte compromiso que ha asumido la Asociación con la implantación de su II Plan de Igualdad.

Actuaciones concretas

- ✓ Incluir en la página web el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal de la Asociación Nuevo Horizonte.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Inclusión en la página web del compromiso. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Responsable de Comunicación.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos.
- ✓ **Económicos:** Tiempo de trabajo del departamento de comunicación.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	• Comunicación	Septiembre 2023 – diciembre 2023



4.7 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

En este apartado del diagnóstico se han abordado los procesos y procedimientos relativos a **selección de personal, promoción y formación**, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. La información recogida en cada una de estas materias ha sido objeto de análisis con enfoque de género.

Entre los **factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección** y contratación se encuentran la cobertura de vacantes por jubilaciones, bajas voluntarias, o por cambios de estructura, por aumento del volumen del trabajo, por creación de nuevos puestos, por nuevas necesidades de apoyos y servicios, por mayor demanda de servicios o sustituciones por diversos motivos.

Sobre **quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto y quién define los perfiles requeridos para cada puesto**, existen perfiles definidos para cada uno de los puestos. Cuando queda una posición vacante se solicita a la persona responsable de gestión para que sea cubierta. En el caso de creación de nuevo puesto, se solicita a la dirección técnica o gerencia y posteriormente se facilita el dato a la persona responsable de gestión para comenzar el proceso.

En cuanto a los **criterios de contratación** se trata de criterios establecidos por la dirección del centro. Cada puesto tiene asociado un perfil de puesto. Sobre las **características generales o transversales que la Asociación busca en las/os candidatas/os**, estas contrataciones se realizan a la vista de méritos, en atención a las siguientes fases:

- a) **Análisis curricular.** Entrega información acerca del recorrido laboral de la persona candidata y por lo tanto, es un elemento que permite tener una primera aproximación a los estudios, formación, cargos ocupados, años de experiencia, entre otros. De esta manera, se realizará un filtro curricular, confirmando sólo a las/os candidatos/as que poseen los estudios y experiencias necesarias para desempeñarse en el puesto.
- b) **Entrevistas de verificación de condiciones y requisitos.** Es un proceso formal de intercambio de información con el objetivo de comprobar que las personas candidatas seleccionadas cumplen con los requisitos y calificaciones para el cargo. Por otra parte, nuestro objetivo será conocer con más detalle los intereses, capacidades y perfil de la persona a través de un intercambio de información bidireccional, centrándose las cuestiones en las relacionadas con el desempeño del puesto y evitando así las preguntas de índole personal y del ámbito privado que pudieran ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. Se cuidará no sobrevalorar las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.
- c) **Aplicación de pruebas psicotécnicas.** Finalizadas las entrevistas y dependiendo de la complejidad del puesto se procederá a la aplicación de pruebas técnicas. Estas están destinadas a conocer el grado en que la persona candidata posee conocimientos y habilidades en ciertas materias: Pruebas psicotécnicas. (Personalidad, vocacional...) Y Otras posibles pruebas en función del puesto: Pruebas escritas de conocimiento técnico. Entrevistas técnicas individuales o entrevistas grupales.

En lo relativo a las personas que participan en los **procesos de selección**, hasta el año 2022 el perfil profesional que realiza la selección y entrevista inicial era: Licenciada en psicología, con experiencia en el sector y en reclutamiento, selección y gestión de personas. Con una formación realizada sobre igualdad en el 2021. Actualmente ese puesto está siendo reconfigurado y las funciones de

reclutamiento, selección y gestión de personas son llevadas a cabo por la psicóloga de la asociación con apoyo de la dirección técnica. Una vez que existe una persona candidata que puede encajar en las necesidades de la vacante, pasa a una segunda fase donde es entrevistada por la responsable de servicio.

En lo relativo al **contenido de la entrevista personal**, la entrevista personal adopta la forma de verificación de aptitudes relacionadas con su formación y acreditación de la experiencia profesional de la persona candidata repasando lo expuesto en su *curriculum vitae*.

En cuanto a la **retribución**, los salarios y los complementos salariales están fijados por el Convenio Colectivo de aplicación y no son objeto de negociación.

En las **comunicaciones externas** se publica en diferentes portales de empleo (LinkedIn, InfoJobs, etc...) y en la página web de la Asociación. Además, se publican en la bolsa de empleo de otras entidades (FAM, CAE), Servicio Público de Empleo, y bolsa de empleo del Ayuntamiento de Las Rozas. Si es una **oferta interna** se realiza comunicado interno a través de herramienta interna (Tablón SGT), así como su publicación física en los tabloneros de gestión de personas de la Asociación

Sobre la observancia de **departamentos masculinizados o feminizados**, prácticamente todos los puestos de la organización están feminizados. Posiblemente está asociado a que las mujeres estudian titulaciones relacionadas con el cuidado a terceras personas o servicios (atención sociosanitaria, auxiliar de enfermería, personal de limpieza...), que culturalmente está asociado con un rol de cuidado ejercido mayoritariamente por mujeres. Esto influye en que las promociones a otros perfiles por encima de las personas cuidadoras, al que acceden mayoritariamente también mujeres.

Si bien no existe un manual sobre la utilización del lenguaje inclusivo se procura utilizar en todo momento un lenguaje y contenido inclusivo, en las ofertas de empleo y en los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

Así, a la vista de la información recogida, **se concluye** que en el proceso de selección de la Asociación se encuentra objetividad. En lo relativo al contenido de la entrevista personal, se plantean cuestiones siempre basadas en la experiencia profesional, puestos que ha ocupado la persona candidata y funciones que ha desempeñado en cada uno de ellos. También los estudios y la formación relacionada con el puesto. Nunca se realizan preguntas de carácter personal ni familiar.

Finalmente, del procedimiento de identificación de necesidades y fijación de requerimientos no se evidencian posibles sesgos que puedan derivar en discriminación. Tampoco se observan sesgos en la publicación de ofertas de empleo. Finalmente, no se observan sesgos en la selección o contratación final.

Solicitudes de empleo y contrataciones 2022

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Solicitudes de empleo recibidas	703	119	17%	584	83%
Contrataciones realizadas de las solicitudes recibida	66	13	19,70%	53	80,30%

En la formación:

En la Asociación Nuevo Horizonte, existe un plan de formación. Para detectar las **necesidades de formación**, se realizan labores de planificación a finales de año analizando los resultados e incidencias en la ejecución de acciones formativas anteriores, así como los comentarios realizados en los cuestionarios de evaluación cumplimentados por las personas participantes en cada curso. Las nuevas necesidades puntuales de formación apreciadas en la organización por parte de las personas

responsables - coordinadores, así como las sugerencias emitidas por los/as distintos/as profesionales en las diferentes encuestas realizadas:

- Encuestas de necesidades formativas. (integrada en encuestas de satisfacción anual)
- Sugerencias canalizadas a través del equipo de coordinación.
- Sugerencias del personal evidenciadas en las entrevistas del desempeño.
- Encuesta de evaluación de actividades formativas anteriores.

En lo relativo a los medios de **financiación** de esta formación, siempre que se puede y que las características de la acción formativa lo permiten se utiliza el crédito de FUNDAE para financiarla, sino se financian a través de fondos propios.

Se imparten acciones formativas vinculadas al **desarrollo profesional** y en la que participan de igual manera tanto hombres como mujeres.

En lo relativo a la **difusión de la oferta formativa** de la Asociación, para los diferentes cursos se utiliza, intranet, el correo electrónico y el tablón informativo de la asociación.

Sobre los **criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación**, el acceso a los cursos no está relacionado con el género sino con el grupo profesional objeto de la formación. En caso de que las solicitudes recibidas superen el número de plazas disponibles para cada acción formativa, la selección se efectuará con arreglo a los siguientes criterios de priorización:

- 1) Adecuación del puesto desempeñado al perfil definido en la acción formativa.
- 2) Orden de preferencia señalado por el solicitante.
- 3) No haber realizado un curso de análogo contenido en el año inmediatamente anterior.
- 4) Antigüedad (no obstante, se reservará un porcentaje de las plazas existentes en cada curso para favorecer la asistencia del personal con menos de 1 año de antigüedad).

En caso de que coincidan varias solicitudes por personal que trabaja en el mismo turno o servicio del centro, y no sea posible ofrecer la opción de formación simultáneamente, se determinará la asistencia de acuerdo a los criterios anteriores (asistencia a otros cursos en el mismo año, antigüedad). En todo caso se priorizará la asistencia a los cursos de personas pertenecientes a distintos servicios. La Asociación Nuevo Horizonte, a la vista de la solicitud, podrá acceder o denegar la acción formativa, pero siempre con respuesta motivada. Todos los solicitantes que no hubieran justificado su inasistencia a los cursos para los que fueron seleccionados durante el año anterior, quedarán excluidos automáticamente

Prácticamente todas las formaciones son de **carácter voluntario**, salvo las que sean de obligación legal: formación en PRL o aquellas que por carácter técnico se considere necesario, o por ejemplo actuación ante personas con Autismo, formación dirigida a aquellos profesionales que lleven menos de 4 años en la organización. Dentro de la oferta formativa se distingue entre:

a) Formación asociada al desempeño del puesto de trabajo. Este programa pretende facilitar una oferta formativa asociada al puesto de trabajo desempeñado, vinculando los contenidos y las ramas de la formación al perfil propio de los diferentes puestos, contribuyendo con ello a una mejora de las aptitudes laborales requeridas

- 1) **Formación para el desarrollo de la función Directiva y Coordinación Técnica.** La función directiva representa un sector estratégico dentro de la organización, debiendo cumplir sus actores unas funciones de especial responsabilidad que demandan unos esquemas de formación dirigidos a fomentar su capacidad de mando y dirección. Las

personas que ocupan puestos de atención directa, además de desarrollar funciones propias de cada uno de sus puestos, se inician, muy frecuentemente, en las labores de coordinación, siendo responsables de la correcta puesta en marcha de las políticas diseñadas por la organización. La metodología empleada en la realización de los cursos está enfocada al objetivo último de conseguir que los contenidos se adapten a las necesidades reales de los asistentes. Por ello, y como complemento de la formación en conocimientos técnicos, imprescindible en este tipo de colectivo, se pretende con esta iniciativa fomentar el desarrollo de competencias personales, que mejoren su capacidad de coordinación de grupos y gestión de sus recursos principales, como son el tiempo y la comunicación. Así mismo, cobra especial importancia la conciencia de pertenencia a un grupo y profundizar en el perfeccionamiento de habilidades de trabajo en equipo y gestión de conflictos que surjan en las relaciones laborales.

- 2) **Formación para el personal técnico de atención directa.** Se recoge acciones formativas que abarcan campos diversos de conocimiento vinculados a las materias propias del puesto, de forma que contribuyan a favorecer el perfeccionamiento y la actualización de conocimientos y la motivación personal, mejorando la eficacia en el desempeño del puesto de trabajo y la implicación del personal en el desarrollo de las tareas que tienen encomendadas.
- 3) **Formación para el personal de apoyo administrativo y auxiliar.** Presentar cursos dedicados a áreas de la actividad administrativa como los referentes a la legislación vigente (plan contable, ley servicios sociales, ley dependencia, etc.), o la administración financiera y de personal (contratación, nóminas...), así como las encaminadas a mejorar los conocimientos en herramientas informáticas necesarias para la ejecución de tareas administrativas.
- 4) **Formación para el personal del área de servicios generales y mantenimiento.** Se recoge acciones formativas que comprenden materias propias del puesto, de forma que contribuyan a favorecer el perfeccionamiento y la especialización de conocimientos para el desarrollo de las tareas que tienen encomendadas.

b) Asistencia a congresos, seminarios y actividades formativas relacionados con los diferentes ámbitos de interés de la organización. La asistencia a Congresos, Seminarios y/o Jornadas, podrá ser solicitada por parte del interesado, a través de una propuesta de participación activa mediante la presentación de un póster, material y/o comunicación, en los casos en que se contemple dicha posibilidad, o bien a propuesta de la organización

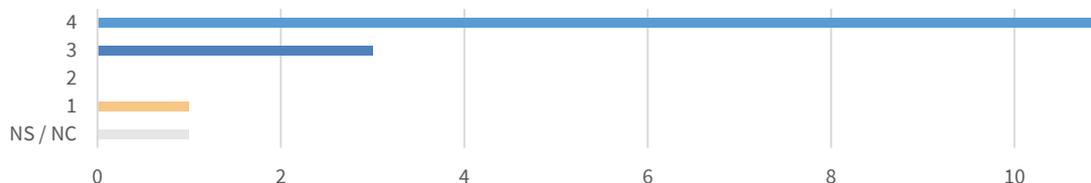
En lo relativo al **horario de impartición** de estos cursos, la formación se imparte habitualmente en horario laboral (salvo aquellos que afectan a los profesionales del turno de noche), de manera excepcional para cursos solicitados por el profesional o porque la formación específica no la realizamos nosotros, por ejemplo, reciclaje de socorrismo... puede realizarse en horario fuera del trabajo que se compensa con horas de descanso.

En **materia de igualdad** se han impartido cursos a personal directivo y a la comisión negociadora del II Plan de Igualdad.

No se observan evidencias de sesgo o discriminación de género en la oferta formativa o en el acceso a la misma. El hecho de que se fomente la impartición de los cursos en horario laboral facilita la conciliación laboral.

Sobre formación, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta lanzada a la plantilla sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.



En la promoción profesional:

En cuanto a la **metodología de promoción**, se tiene en cuenta la evaluación del desempeño a través de cuestionarios donde se valoran competencias de las personas trabajadoras junto con la titulación requerida y las competencias necesarias para el puesto. La antigüedad es un aspecto a evaluar, pero no el único requisito.

Los procesos de promoción se publican en intranet y tabloneros informativos y se utiliza un lenguaje inclusivo. Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son la responsable de Gestión de personas, Coordinación y Dirección.

Así, con el objetivo transversal de eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, contratación, la formación o la promoción profesional que se pudiera dar por razón de sexo se proponen las medidas que se describen a continuación:

Medida 4: Promover la utilización de imágenes y lenguaje inclusivos y no sexistas en las ofertas de empleo para que no induzcan a la contratación de un determinado sexo y tratar de reflejar en ellas el compromiso de la Asociación con la igualdad



ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover que la selección de personal para nuevas incorporaciones se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género y que, por lo tanto, no induzcan a la contratación de un determinado sexo, eliminando así sesgos de género y discriminaciones directas o indirectas en el acceso al empleo y a la contratación.

Actuaciones concretas

- ✓ Consolidar una comunicación inclusiva y libre de estereotipos, para que las ofertas de empleo publicadas tanto interna como externamente, e independientemente del soporte, se ajusten a las características objetivas, exigencias y requisitos del puesto, tratando de emplear la denominación en neutro o en femenino y masculino y eliminar contenidos e imágenes que puedan inducir a la contratación de uno u otro sexo.
- ✓ Procurar incluir en las ofertas de empleo una mención al fuerte compromiso de la Asociación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Estudiar la posibilidad de diseñar un procedimiento de publicación de vacantes que asegure que las ofertas publicadas sean verificadas.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Ofertas de empleo publicadas con mención al compromiso de la Asociación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. (Sí / No)
- ✓ Utilización del lenguaje y contenido inclusivo en las ofertas de empleo. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección Técnica y Gerencia
- ✓ **Materiales:** Utilización de diferentes medios a través de los cuales se lleva a cabo la publicación de ofertas de empleo en la Asociación.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, anuncios, papelería y suministros.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Dirección Técnica 	Enero 2025 – junio 2025



Medida 5: Actualizar el manual de acogida de nuevas incorporaciones a la Asociación para informar sobre el II Plan de Igualdad y un resumen de su contenido y medidas



ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover el fuerte compromiso e involucración de la Asociación con la igualdad de trato entre mujeres y hombres impulsando que, desde el inicio, las nuevas incorporaciones a la Asociación se sensibilizan con la materia y conozcan además información relativa a la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo y la violencia de género.

Actuaciones concretas

- ✓ Revisar el manual de acogida existente para que se incluya en él, el fuerte compromiso e involucración de la Asociación con la igualdad de trato entre mujeres y hombres a través de referencias a la existencia del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte y sus medidas, el protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Revisión del manual de acogida. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección técnica
- ✓ **Materiales:** Manual de acogida existente.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal y papelería.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica 	Septiembre 2023 – agosto 2024

Medida 6: Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y no discriminación a aquellas personas que participen en los procesos de selección



ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección y contratación.

Actuaciones concretas

- ✓ Impulsar la participación, de aquellas personas que habitualmente intervienen en procesos de selección, en cursos de formación en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de que estén sensibilizados con la materia y dispongan de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Impartido curso de formación en igualdad a los participantes habituales de los procesos de selección. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección Técnica
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Técnica 	Octubre 2024 – agosto 2025

Medida 7: Proponer acciones formativas en igualdad de oportunidades y no discriminación a toda la plantilla y en especial a la representación legal de las personas trabajadoras y a la Comisión de Igualdad a través de herramientas alternativas



ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Sensibilizar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de la Asociación a través de acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma que ayude a comprender mejor la razón de ser del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte.

Actuaciones concretas

- ✓ Formar en nociones básicas de igualdad a la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte, procurando que los contenidos se presenten de forma sencilla, acudiendo a formatos atractivos como píldoras formativas, videos cortos, etc.
- ✓ La Comisión de Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad, así como las áreas y puestos de trabajo que requieren gestión de personas, deberán formarse en nociones más avanzadas relacionadas con la igualdad y perspectiva de género.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Formación de nociones básicas accesible para la totalidad de la plantilla. (Sí / No)
- ✓ Formación en nociones avanzadas a las Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, así como las áreas y puestos de trabajo que requieren gestión de personas. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección Técnica
- ✓ **Materiales:** Material didáctico
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Técnica 	Enero 2026 – junio 2026



Medida 8: Facilitar acceso a la formación ofertada dentro de la Asociación a aquellas personas que se encuentren en situación de suspensión o reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar en situación de dependencia



ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Permitir el acceso de todas las personas trabajadoras de la Asociación a la formación que imparte la entidad independientemente de que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar en situación de dependencia.

Actuaciones concretas

- ✓ Proporcionar acceso a la formación ofertada a las personas trabajadoras en situación de suspensión del contrato y/o reducción de jornada por cualquiera de las causas relacionadas con nacimiento y cuidado del menor o conciliación familiar.
- ✓ Tratar de informar a los solicitantes de este tipo de situaciones sobre la posibilidad de acceder, si así lo desean, a la formación impartida en la empresa durante dicha situación, en la misma contestación a su solicitud.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Personas trabajadoras en situación de suspensión del contrato y/o reducción de jornada por cualquiera de las causas relacionadas con nacimiento y cuidado del menor o conciliación familiar que se encuentren disfrutando de permiso por cuidado de familiar en situación de dependencia, nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante con acceso a la formación ofertada. (Sí / No)
- ✓ Personas trabajadoras informadas en este tipo de situaciones sobre la posibilidad de acceder a las formaciones. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección Técnica
- ✓ **Materiales:** Material didáctico y contestación.
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Técnica 	Junio 2026 – diciembre 2026



Medida 9: Fomentar y priorizar la promoción interna, a través de la publicación interna de las vacantes



ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Impulsar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso a la promoción profesional.
- ✓ Promover valores de transparencia organizacional y favorecer la atracción y retención del talento en la Asociación Nuevo Horizonte.

Actuaciones concretas

- ✓ En condiciones equivalentes de idoneidad, como criterio general, se priorizará la cobertura de la vacante mediante promoción interna frente a contratación externa siempre que se cumplan con los requisitos exigidos para esta.
- ✓ Se procurará informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada en aras de favorecer la promoción interna.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Aplicación de criterio de prioridad de cobertura de la vacante mediante promoción interna. (Sí / No)
- ✓ Se ha informado a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** • Dirección Técnica
- ✓ **Materiales:** Elaboración de papelería, elaboración del procedimiento, materiales informáticos, salas de reuniones.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Dirección Técnica.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Técnica 	Enero 2024 – diciembre 2025

Medida 10: Informar a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja, excedencia o reducción de jornada por nacimiento, cuidado de menor, o de familiar en situación de dependencia de la apertura de procesos de promoción interna



ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la utilización de criterios de promoción estrictamente objetivos persiguiendo eliminar cualquier tipo de perjuicio o barrera, directa o indirecta, que pudieran producir los permisos por conciliación y corresponsabilidad en la promoción.
- ✓ Fomentar la participación de las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja, excedencia o reducción de jornada por nacimiento, cuidado de menor, o de familiar en situación de dependencia en los procesos de promoción.
- ✓ Impulsar el ejercicio de los derechos de conciliación de las responsabilidades familiares y/o personales de toda plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte.

Actuaciones concretas

- ✓ Los procesos de promoción interna serán informados, a cualquier persona trabajadora de la Asociación Nuevo Horizonte que se encuentre en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o en excedencia con reserva de puesto por cuidado de menores o familiares, en los mismos términos que al resto de la plantilla y sin que esta situación suponga motivo alguno de exclusión o perjuicio en el marco del proceso de promoción ante iguales condiciones de idoneidad y siempre que se cumplan con los requisitos y exigencias del puesto de trabajo vacante.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Se ha informado de los procesos de promoción a las personas trabajadoras que se encuentran en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o en excedencia por cuidado de menores o familiares, en los mismos términos que al resto de la plantilla. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección Técnica
- ✓ **Materiales:** Difusión de las vacantes de promoción.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Dirección y personal técnico de administración

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Técnica 	Enero 2024 – diciembre 2025



Medida 11: Impulsar que las empresas encargadas de impartir la formación en la Asociación hayan recogido un compromiso con la igualdad de oportunidades



ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Impulsar una formación igualitaria y no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios de género.

Actuaciones concretas

- ✓ Dar prioridad a la contratación de los servicios de aquellas empresas externas que se dediquen a impartir cursos de formación que puedan acreditar su compromiso con la igualdad o que su personal docente cuente con formación en igualdad o que los contenidos y los materiales que utilicen en los cursos de formación no contengan estereotipos ni sesgos de género.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Empresas externas contratadas para impartir formación con compromisos con la igualdad. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Departamento de Dirección y formación
- ✓ **Materiales:** Revisión de los compromisos de las empresas externas.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de Dirección y formación

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> Dirección y formación 	Durante toda la vigencia del Plan



4.8 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

La elaboración del diagnóstico retributivo y la auditoría salarial permiten identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, ha sido necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la Asociación y los criterios de atribución de complementos, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial.

Se entiende por sistema retributivo el conjunto de factores que en una empresa definen la retribución concreta de cada persona empleada. Los criterios que guían **la política Retributiva de la Asociación Nuevo Horizonte** para asignar los distintos conceptos salariales (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) vienen recogidos en el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Adicionalmente, existen una serie de mejoras pactadas, por el mismo importe tanto para hombres como mujeres, en función de la mayor actividad que realicen las personas trabajadoras de la Asociación para retribuir el trabajo durante el fin de semana (plus fin de semana) o durante los festivos (plus festivos). Lo mismo ocurre para la retribución de puestos que requieren coordinación y dirección, así como aquellos complementos que retribuyen puestos que exigen ciertos requerimientos o necesidades (experiencia, responsabilidad o bagaje) como puede ser el médico/a.

Para la determinación de los **salarios de ingreso** en la Asociación se aplican los criterios de clasificación profesional y titulación para la ubicación en las distintas categorías profesionales. Los criterios que recogen los salarios de ingreso son indistintos para hombres y mujeres y viene recogidos principalmente en el Convenio Colectivo, salvo aquellos complementos a los que se ha hecho mención en el párrafo anterior.

Para decidir los **aumentos salariales**, se tienen en cuenta las subidas salariales aplicadas convencionalmente, antigüedad, promoción o la subida del Salario Mínimo Interprofesional.

La **negociación individual**, en la fijación final de los salarios, es prácticamente nula. Como hemos adelantado, las tablas salariales convencionales fijan los niveles salariales y retributivos para las diferentes categorías profesionales y se aplican en atención a los mismos criterios y por los mismos importes tanto para mujeres como para hombres, siendo por tanto muy reducida la capacidad individual de negociación de la retribución. Solamente en aquellos puestos de trabajo que exigen una mayor responsabilidad o dedicación, o en el personal más antiguo que pasó del convenio autonómico al estatal se aprecia este mínimo nivel de negociación individual.

Con carácter general la **retribución variable** viene establecida principalmente en función de la mayor actividad que realice el personal de la Asociación.

En virtud de los datos extraídos por el Departamento de Recursos Humanos de la Asociación Nuevo Horizonte relativos a las percepciones salariales de los diferentes conceptos retributivos, se ha realizado una **comparativa de los valores medios y la mediana de los salarios**, los complementos salariales y percepciones extrasalariales, diferenciados entre hombres y mujeres y a su vez entre grupos profesionales y puestos de trabajo de igual valor con perspectiva de género.

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Ídem a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

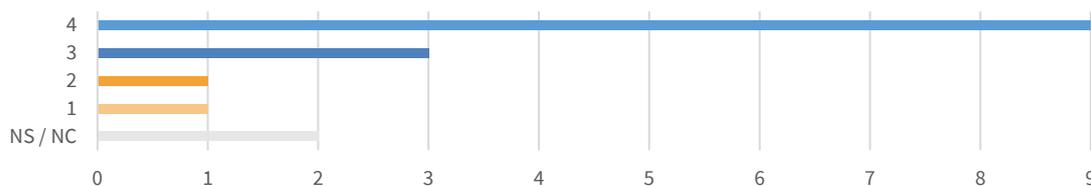
El análisis refleja la existencia de una **brecha salarial de las retribuciones totales del -15% en favor de las mujeres**, relativa al total de los importes efectivos promedios, que se reduce al -10% al equiparar los referidos importes, y la mediana un 6% relativa a los importes efectivos, que se reduce a -1% al equiparar los importes. Las diferencias en salario son positivas para las mujeres. Sin embargo, se observa también que las mujeres tienen más antigüedad y ocupan los cargos de mayor responsabilidad, lo que explicaría su mayor salario. Si bien, **no existe brecha salarial superior al 25%** ni en la media ni en la mediana de las retribuciones efectivas ni equiparadas.

La educación y la atención sociosanitaria son **sectores altamente feminizados** tal y como se puede apreciar en la plantilla de la Asociación. Para el periodo de referencia se han registrado 149 situaciones contractuales de mujeres frente a 26 de hombres.

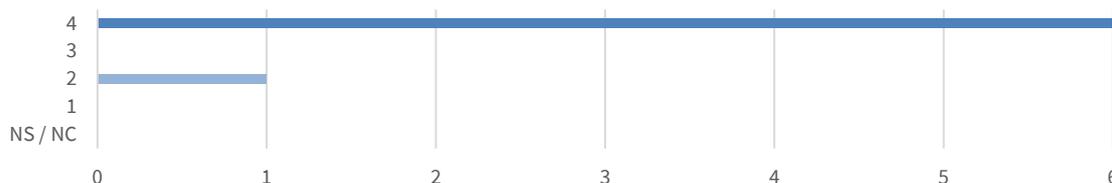
El alto grado de representación femenina presente en la entidad, de manera transversal en todos los grupos profesionales y puestos de trabajo de igual valor, arroja que no existan hombres en el GRUPO II de la clasificación profesional del Convenio Colectivo, hallándose todos ellos en el GRUPO III. Lo mismo sucede en los puestos de mayor responsabilidad, no es hasta la ESCALA 05, donde encontramos a los primeros hombres. Tan solo en la ESCALA 05, el promedio de las retribuciones de los hombres es superior al de las mujeres y esto se justifica en la antigüedad de los hombres de ese grupo.

Por último, dentro de la organización se considera que no existe discriminación salarial alguna por razón de género. Sobre retribuciones, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta efectuada a la plantilla y a la dirección sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.



Dirección: Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.



Así, del análisis salarial del período de referencia de enero 2.022 a diciembre 2.022 se concluye lo siguiente:

- ✓ En términos generales, los criterios que guían la **política retributiva de la Asociación Nuevo Horizonte** para asignar los distintos conceptos salariales vienen recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación que establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales.
- ✓ Los criterios que recogen los **salarios de ingreso** son indistintos para hombres y mujeres y viene recogidos principalmente en el Convenio Colectivo de aplicación.
- ✓ Para decidir **los aumentos salariales**, se tienen en cuenta las subidas salariales aplicadas convencionalmente, antigüedad, promoción o la subida del Salario Mínimo Interprofesional
- ✓ La educación y la atención sociosanitaria son **sectores altamente feminizados** tal y como se puede apreciar en la plantilla de la Asociación. El alto grado de representación femenina presente en la entidad, de manera transversal en todos los grupos profesionales y puestos de trabajo de igual valor, arroja que no existan hombres en los puestos de responsabilidad.
- ✓ Ni la media aritmética ni la mediana de las retribuciones totales (efectivas y equiparadas) de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a las del otro en más de 25%. **No existe brecha salarial.**
- ✓ **No existen situaciones de discriminación por razón de género** en la política retributiva de la Asociación Nuevo Horizonte.
- ✓ Los complementos que tienen impacto en las brechas salariales, actividad, antigüedad, complemento de puesto o responsabilidad, **se perciben en aplicación de los mismos criterios y por el mismo importe tanto por mujeres como por hombres.**
- ✓ La **negociación individual**, en la fijación final de los salarios, es **prácticamente nula**. Conforme aumenta la responsabilidad del puesto, aumenta ligeramente la capacidad individual de negociación de la retribución

Medida 12: Redefinir y agrupar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales



ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la transparencia y la Igualdad retributiva en la Asociación Nuevo Horizonte.

Actuaciones concretas

- ✓ Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales de tal forma que respondan a criterios, transparentes claros, objetivos y neutros.
- ✓ Agrupar aquellos complementos salariales existentes y que se aplican para retribuir de forma idéntica o asimilable en función de su naturaleza.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Redefinición de conceptos retributivos. (Sí / No)
- ✓ Agrupación de conceptos retributivos. (Sí / No)
- ✓ Número de complementos redefinidos y agrupados.

Recursos

- ✓ **Humanos:** Gerencia
- ✓ **Materiales:** documento de actualización y agrupación de conceptos.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la persona Gerencia

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia 	Enero 2.024 – Julio 2.024



Medida 13: Realización de un registro salarial anual durante el primer trimestre de cada ejercicio



ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Elaborar un registro salarial de la Asociación Nuevo Horizonte con periodo de referencia anual, dentro de los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio.

Actuaciones concretas

- ✓ Elaborar un registro retributivo con periodicidad anual, dentro de los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio, en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales, de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales y puestos de trabajo de igual valor.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Registro actualizado durante los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio. (Sí / No)
- ✓ Registro realizado por cada periodo de referencia. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Gerencia
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la persona de Gerencia

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia 	Durante toda la vigencia del plan



Medida 14: Justificar brechas salariales iguales o superiores al 20% del total de los importes efectivos de la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte



ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Compromiso de la Entidad de justificar brechas salariales iguales o superiores al 20% del total de los importes efectivos de la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte.

Actuaciones concretas

- ✓ Ofrecer una justificación razonable y objetiva de que la brecha salarial no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, en caso de detectarse que el total de las retribuciones efectivas sea igual o superior al 20%.

Indicadores de seguimiento

- ✓ % de brecha sobre el total de las retribuciones efectivas. (Sí / No)
- ✓ Justificación razonable y objetiva de que la brecha salarial no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Gerencia
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la persona de Gerencia

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia 	Durante toda la vigencia del plan.



Medida 15: Informar a la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte de los resultados del registro retributivo durante el primer trimestre



ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Garantizar la transparencia retributiva a través del derecho de información a la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte.

Actuaciones concretas

- ✓ Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte de los resultados del registro retributivo dentro de los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Gerencia
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de Gerencia y de los integrantes de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia 	Durante toda la vigencia del plan



Medida 16: Confeccionar un listado de conceptos de los complementos salariales y extrasalariales, así como el hecho que desencadena su abono



ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la transparencia retributiva a través de la información y difusión de la política retributiva.

Actuaciones concretas

- ✓ Delimitar, mediante un documento accesible para todas las personas trabajadoras, los criterios que rigen en la Entidad para el establecimiento del salario base, y la percepción de los demás complementos salariales y extrasalariales.
- ✓ Dichos criterios continuarán siendo no discriminatorios para la plantilla por razón de sexo.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Redefinición de conceptos retributivos. (Sí / No)
- ✓ Agrupación de conceptos retributivos. (Sí / No)
- ✓ Número de complementos redefinidos y agrupados.

Recursos

- ✓ **Humanos:** Gerencia
- ✓ **Materiales:** documento de actualización y agrupación de conceptos.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de Gerencia

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	• Gerencia	Enero 2026 – julio 2026



4.9 Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral

En lo relativo a esta área de análisis, la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte ha recopilado información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las **condiciones de trabajo de todo el personal de todos centros de trabajo**, teniendo en cuenta los aspectos generales que afectan al tiempo de trabajo y la estabilidad laboral.

Además, en este apartado se ha revisado si se incorpora la **perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales**, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia). Asimismo, se ha revisado si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Por último, se han analizado las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: servicios, equipos, etc.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato 2022

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Contrato Indefinido	86	12	13,95%	74	86,05%
Contrato de interinidad	26	6	23,08%	20	76,92%
Contrato eventual	28	6	21,43%	22	78,57%
Contrato prácticas	2	0	0,00%	2	100,00%

Distribución de la plantilla por tipo de jornada 2022

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Jornada completa	124	21	16,94%	103	83,06%
Jornada parcial	18	3	16,67%	15	83,33%

Distribución de la plantilla por antigüedad 2022

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Menos de 5 años	106	19	17,92%	87	82,08%
De 5 a 10 años	10	2	20,00%	8	80,00%
De 11 a 15 años	9	2	22,22%	7	77,78%
Más de 15 años	17	1	5,88%	16	94,12%

La Asociación cuenta con un **servicio de prevención de riesgos laborales ajeno**. La Asociación tiene contratado el servicio de prevención de riesgos laborales dando cumplimiento al artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales, modificada por la Ley 54 / 2003 de 12 de diciembre de las siguientes especialidades:

- ✓ Seguridad en el trabajo
- ✓ Higiene industrial
- ✓ Ergonomía y psicología aplicada
- ✓ Vigilancia de la salud

Dentro del contrato de prevención se lleva a cabo la evaluación de riesgos y la planificación preventiva.

Además, en la Asociación se han realizado actuaciones tales como evaluaciones específicas de riesgos ergonómicos, y formaciones teórico-prácticas de riesgos específicos tales como la manipulación de usuarios. Dentro de la evaluación de riesgos están contemplados los riesgos en caso de embarazo o lactancia con sus correspondientes procedimientos.

Sobre los **sistemas de organización y control de trabajo** se utiliza una herramienta de gestión del tiempo por huella digital, que registra la hora de entrada y de salida de la que se pueden extraer diferentes informes al respecto.

**Medida 17: Revisar las evaluaciones
de riesgos de los puestos de trabajo y protocolos de
vigilancia de la salud incluyendo la perspectiva de género**



ÁREA DE MEJORA: CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de ambos sexos.

Actuaciones concretas

- ✓ Revisar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género (incluidos los riesgos psicosociales), de manera que se detecten, prevengan y corrijan riesgos laborales vinculados con el sexo.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Evaluaciones de riesgos revisadas. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Gerencia
- ✓ **Materiales:** Revisión de las evaluaciones.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de gerencia

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia 	Enero 2026 - diciembre 2026



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

La actividad desarrollada se encuentra dentro de un sector cuyos rangos de funcionamiento dificulta el ejercicio de ciertas medidas de conciliación. En los hogares, cuyo funcionamiento requiere actividad 24 horas del día los 365 días del año, se encuentra como principal dificultad, abordar la conciliación de su personal asistencial, lo que supone una constante en todo el sector. Por su parte, el centro de día, por las especiales características de sus usuarios dificulta asimismo la implantación de medidas de conciliación ambiciosas.

Se apuesta por una jornada intensiva de 8:00 a 15:00, de 15:00 a 22:00 y de 22:00 a 8:00 en turnos no rotativos. Se facilitan periodos sin empleo y sueldo, que, de ser menores de 15 días, devengan vacaciones con el objeto de facilitar el periodo no lectivo de los hijos/as y su cuidado. Dicha medida se hace extensiva al resto de familiares en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. La Asociación facilita, entre otros, los siguientes **mecanismos de conciliación**:

- Excedencias.
- Reducción de jornada.

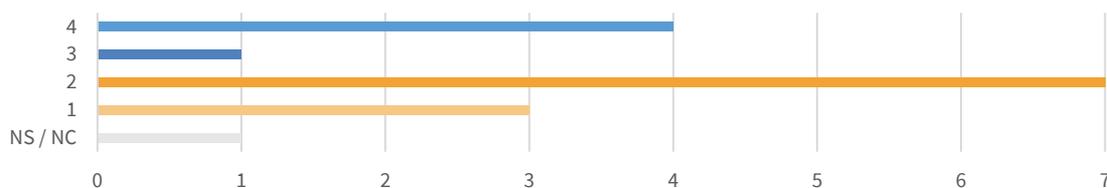
Para dar a conocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral la Asociación utiliza **canales de comunicación** como intranet, el tablón de anuncios o el correo electrónico.

Estas medidas son **utilizadas de forma indistinta** por mujeres y hombres; sin embargo, las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as y/o familiares las disfrutaban mayoritariamente las mujeres. Solicitar una reducción de jornada laboral no afecta negativamente a la consideración profesional dentro de la Asociación.

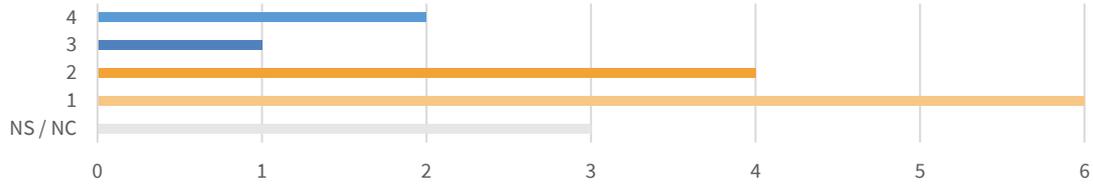
De los cuestionarios lanzados a la plantilla y a la dirección para conocer su opinión acerca de la igualdad en la empresa, en líneas generales es una empresa considerada “amigable” para trabajar en ella con escasa preocupación por las situaciones de desigualdad en relación con el género. Sin embargo, existe un margen de mejora en materia de conciliación. Tanto es así, que, del análisis de los resultados podemos destacar que la plantilla no considera que esté bien informada sobre las medidas de conciliación existentes.

Sobre conciliación, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta efectuada a la plantilla y a la dirección sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.



Plantilla: La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.



Por lo tanto, la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad ha considerado necesario adoptar medidas en relación a:

- ✓ Mejorar la difusión de las medidas de conciliación.
- ✓ Sensibilizar en corresponsabilidad.

Medida 18: Elaborar un catálogo con las medidas de conciliación existentes en la Asociación procurando que sea fácil de comprender y acompañarlo con acciones de difusión y sensibilización hacia los hombres



ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte.
- ✓ Fomentar el uso de estas medidas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en la sensibilización hacia la corresponsabilidad.
- ✓ Mejorar el clima laboral promoviendo una cultura organizacional transparente con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ✓ Dar difusión a las medidas de conciliación existentes entre la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte.

Actuaciones concretas

- ✓ Elaborar y difundir el catálogo de medidas de conciliación de la Asociación que mejoran los mínimos legales, así como las nuevas medidas aprobadas a raíz de este II Plan de Igualdad.
- ✓ Incluir el catálogo en el manual de bienvenida.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Catálogo elaborado. (Sí / No)
- ✓ Catálogo de medidas difundido. (Sí / No)
- ✓ Catálogo incluido en el manual de bienvenida. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección técnica
- ✓ **Materiales:** Materiales de difusión sobre derechos, permisos, medidas y normativas relativas a la conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la dirección técnica

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica 	Enero 2025 - diciembre 2025



Medida 19: Promover acciones formativas orientadas a concienciar a la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte sobre conciliación y el ejercicio responsable

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Fomentar y formar en el terreno de la conciliación y corresponsabilidad en el hogar a las personas trabajadoras de la Asociación Nuevo Horizonte incentivando que la igualdad entre hombres y mujeres sea también aplicable en la esfera personal.

Actuaciones concretas

- ✓ Impulsar la participación en acciones formativas en materia de conciliación y orientadas a concienciar a la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte sobre el ejercicio de la corresponsabilidad fomentando que no solo las mujeres soliciten este tipo medidas o permisos.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Celebrada jornada de formación/sensibilización en conciliación y corresponsabilidad. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección técnica
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica 	Enero 2025 – diciembre 2025



4.11 Infrarrepresentación femenina

En este punto del diagnóstico, la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte ha desagregado la información por sexo, informando sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad. No se ha identificado infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

Distribución de la plantilla por grupo profesional 2022

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Grupo II	16	0	0,00%	16	100,00%
Grupo III	126	24	19,05%	102	80,95%

Distribución de la plantilla por escalas 2022

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
ESCALA 01	2	0	0,00%	2	100,00%
ESCALA 02	4	0	0,00%	4	100,00%
ESCALA 03	7	0	0,00%	7	100,00%
ESCALA 04	5	0	0,00%	5	100,00%
ESCALA 05	23	6	26,09%	17	73,91%
ESCALA 06	4	4	100,00%	0	0,00%
ESCALA 07	89	14	15,73%	75	84,27%
ESCALA 08	8	0	0,00%	8	100,00%

En este apartado partimos de la realidad de dos sectores (sociosanitario y educación especial) ampliamente feminizados en términos generales (salvo en los puestos de personal de mantenimiento). Como consecuencia de ello, la entidad se ve afectada por dicha tónica a todos los niveles de su organigrama, por lo que no se hace necesario incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes para invitar a las mujeres a presentar candidatura.

Así, se cuenta con una amplia representación de mujeres, tanto en puestos directivos de la empresa como en mandos intermedios superior al 40%. Lo que a su vez tiene un claro reflejo tanto en las comisiones de gestión internas de la organización como en la composición de la Representación legal de las personas trabajadoras.

Actualmente en la Asociación no se adoptan medidas específicas para promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos e intermedios donde estén infrarrepresentadas, porque no lo están. Sin embargo, existen puestos como los de técnicos de mantenimiento que están masculinizados.

Los datos no evidencian políticas discriminatorias sino más bien reflejan una tendencia social.

Medida 20: Ante supuestos de igualdad de condiciones, se dará prioridad a la contratación del sexo menos representado



ÁREA DE MEJORA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Entidad.

Actuaciones concretas

- ✓ En condiciones equivalentes de idoneidad, méritos y capacidades, como criterio general, se priorizará la cobertura de la vacante mediante la contratación del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la incorporación.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Inclusión del criterio en el proceso de selección. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección y personal de selección.
- ✓ **Materiales:** Inclusión de criterio en la política de selección y contratación.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Dirección y personal de selección.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	• Dirección y personal de selección	Enero 2026 – julio 2026

Medida 21: Ante supuestos de igualdad de condiciones, se dará prioridad a la promoción del sexo menos representado



ÁREA DE MEJORA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA - PROMOCIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Entidad.

Actuaciones concretas

- ✓ En condiciones equivalentes de idoneidad, méritos y capacidades, como criterio general, se priorizará la cobertura de la vacante mediante la promoción de una persona del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la promoción.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Inclusión de este criterio en el proceso de promoción. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección y personal de promoción
- ✓ **Materiales:** Inclusión de criterio en la política de promoción.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Recursos Humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	• Dirección y personal de promoción	Enero 2026 – julio 2026



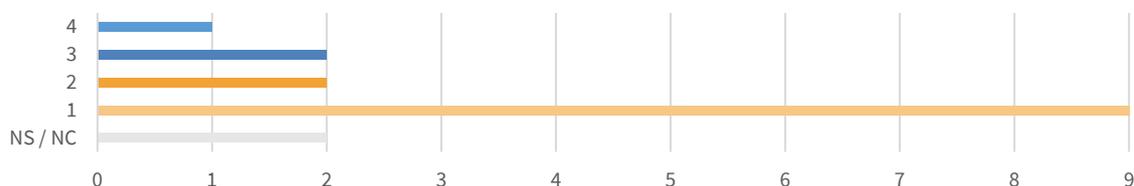
4.12 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este apartado la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte ha revisado los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y ha analizado si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta.

Actualmente la Asociación Nuevo Horizonte, aunque promueve condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones, no cuenta con un protocolo de acoso específico.

Sobre acoso, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta efectuada a la plantilla y a la dirección sobre esta materia, teniendo en cuenta que las posibles respuestas responden a “En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)”.

Plantilla: La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.



Del diagnóstico efectuado se ha detectado una falta de protocolo, campañas comunicación y de sensibilización entre la plantilla.

Medida 22: Promover acciones formativas en acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte



ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Prevenir y detectar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo por medio de acciones formativas, promoviendo que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo de actuación de la Asociación.

Actuaciones concretas

- ✓ Impartir acciones formativas específicas sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla que ilustre como proceder en caso de detección de estas situaciones.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Impartido curso de formación en prevención de acoso sexual y por razón de sexo. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección técnica
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica 	Octubre 2025 – Agosto 2026



Medida 23: Elaborar un protocolo de acoso en la Asociación Nuevo Horizonte y darle difusión dentro de la plantilla



ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover una cultura organizacional de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Asegurar que las personas que conforman la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ✓ Prevenir, detectar e impulsar una actuación eficiente frente a los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Impulsar que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo para la prevención y tratamiento frente al Acoso Sexual y por razón de sexo.

Actuaciones concretas

- ✓ Elaborar un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y mantenerlo actualizado.
- ✓ Reforzar la comunicación dentro de la Asociación sobre acoso sexual y por razón de sexo sobre la materia con el fin de alcanzar y sensibilizar aún más a la plantilla.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Protocolos actuación frente a casos de acoso sexual y por razón de sexo elaborados. (Sí / No)
- ✓ Refuerzo de la comunicación en materia de acoso. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte
- ✓ **Materiales:** Documento que recoja la declaración de principios y protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo revisado.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal y papelería.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento 	Septiembre 2023 – diciembre 2023



4.13 Violencia de género

En este apartado la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte ha recopilado información sobre las medidas que la Asociación ha implementado en relación con la violencia de género.

Hasta la fecha no se ha tenido conocimiento de casos de violencia de género que hayan afectado al personal de la plantilla de la Asociación.

La Asociación no cuenta con un protocolo para la prevención de la violencia de género. Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia.

Sobre esta materia se ha acordado adoptar las siguientes medidas:

Medida 24: Elaborar y difundir un protocolo para la prevención de la violencia de género entre la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte



ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover una cultura organizacional de tolerancia cero frente a la violencia de género en el entorno de la Asociación. Prevenir, detectar e impulsar una actuación eficiente frente a los casos de violencia de género, promoviendo una correcta atención a las víctimas de este tipo de violencia.

Actuaciones concretas

- ✓ Reforzar la comunicación dentro de la Asociación sobre violencia de género con el fin de alcanzar y sensibilizar aún más a la plantilla.
- ✓ Impulsar la elaboración de un catálogo de medidas de protección a víctimas de violencia de género dentro de la Asociación prestando especial atención al lenguaje e información reflejada, de forma que sea entendible, comprensible y accesible para toda la plantilla.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Elaborar un catálogo de las medidas existentes para la protección de víctimas de violencia de género
- ✓ Difundir entre la plantilla las medidas adoptadas en materia de violencia de género. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Gerencia
- ✓ **Materiales:** Documento que recoja las medidas de actuación para casos de violencia de género.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal y papelería.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia 	Junio 2025 - diciembre 2025



Medida 25: Sensibilizar a la plantilla a través de acciones formativas en materia de violencia de género



ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Prevenir y detectar situaciones de violencia de género por medio de acciones formativas, sensibilizando a la plantilla y promoviendo que todas las personas trabajadoras conozcan el catálogo de medidas ante este tipo de situaciones en la Asociación.

Actuaciones concretas

- ✓ Impartir acciones formativas específicas sobre la sensibilización en materia de violencia de género, a toda la plantilla, que ilustre como proceder en caso de detección de este tipo de situaciones.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Impartido curso de formación en violencia de género. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección técnica
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica 	Junio 2025 – diciembre 2025



4.14 Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

En este apartado la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte ha analizado los canales de comunicación de la Asociación, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la **comunicación interna**, se ha estudiado la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se han estudiado los canales utilizados. Además, se ha tenido en cuenta la comunicación realizada en relación con el Plan de Igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc.

Por último, se ha revisado la **comunicación externa**, si en las imágenes de la entidad (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres, así como si tanto en el lenguaje como en las imágenes, se profundiza en estereotipos de género.

Concluyéndose que la Asociación realiza numerosas **acciones de comunicación que inciden en la igualdad y la no discriminación**, destacándose la conveniencia de afianzar el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en la Asociación tanto en sus comunicaciones internas como externas, y fomentar una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medida 26: Establecer un manual de criterios para un uso inclusivo y no sexistas del lenguaje, con especial atención en el ámbito sociosanitario y docente



ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Consolidar el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en la Asociación tanto en sus comunicaciones internas y externas.
- ✓ Fomentar que tanto la comunicación interna como externa empleada promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Actuaciones concretas

- ✓ Diseñar y difundir un documento que sirva como guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje dentro de la Asociación con especial atención en el ámbito sociosanitario.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Guía elaborada. (Sí/No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección técnica
- ✓ **Materiales:** Guía.
- ✓ **Económicos:** Coste de la elaboración de la guía.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica 	Enero 2025 – diciembre 2025



Medida 27: Revisar el uso del lenguaje inclusivo en la página web de la Asociación Nuevo Horizonte



ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Con el objetivo de visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se realizarán una nueva configuración de la página web en la que se incluya un lenguaje y una comunicación inclusivo.

Actuaciones concretas

- ✓ Actualización de pagina web y revisión de su contenido

Indicadores de seguimiento

- ✓ Página web actualizada y contenido revisado (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección técnica
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, horas de trabajo y comunicación.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica 	Septiembre 2023 – diciembre 2024



4.15 Opinión de la plantilla y de la dirección

Además de la observación de datos, porcentajes y documentación, se ha contado con la opinión tanto de la plantilla como de la dirección para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la elaboración del diagnóstico del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte se ha querido contar con la **opinión de la plantilla** como objetivo fundamental para conocer de cerca de qué forma el personal percibe la cultura organizativa de la Asociación y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad y sus necesidades. De este modo, se ha favorecido la comunicación sobre esta materia y se ha facilitado que la plantilla se sienta partícipe en la identificación de necesidades para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Del mismo modo, se ha considerado importante conocer cuál es la actitud de la **dirección** hacia la idea de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, sus necesidades y sus propuestas, así como su nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

Para recoger esta información se han distribuidos dos cuestionarios de carácter anónimo y estrictamente confidenciales que han incluido 38 preguntas el de la dirección y 35 preguntas el de la plantilla, diseñadas para conocer la percepción en la entidad acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Pudiéndose concluir lo siguiente:

Plantilla

- Por lo general a plantilla se ha mostrado muy a favor de la puesta en marcha de este nuevo plan de igualdad, motivando sus respuestas en la necesidad de continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Las personas que se han mostrado indiferentes a la puesta en marcha de un plan de igualdad han motivado su respuesta en que la igualdad ya existe dentro de la entidad.
- La plantilla no considera que en la entidad exista una discriminación, ni salarial, ni de trato por razón de sexo.
- La percepción de la plantilla sobre las razones que motivan la feminización en la entidad radica principalmente en el hecho de que hay más profesionales sociosanitarias mujeres en este sector.
- La plantilla ve necesario tomar medidas en favor de la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, considera necesario la existencia de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Una parte de la plantilla considera apropiado que se lleven a cabo acciones para fomentar que todo el personal, con independencia de su sexo, pueda atender indistintamente tanto a hombres como mujeres en hogares y en el aseo.

Dirección

- No se tiene la percepción de que exista desigualdad por razón de género en esta entidad.
- El hecho de que la empresa sea feminizada no obedece a decisiones de la entidad.
- No se aprecia un desequilibrio salarial entre mujeres y hombres.
- Sería conveniente realizar acciones para dar a conocer la razón de ser del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte y en qué sentido va a contribuir a mejorar el día a día de la entidad y de la plantilla.
- Se propone sensibilizar para que tanto hombres como mujeres puedan trabajar indistintamente con hogares de chicos y chicas, sin limitaciones en atención al aseo de los usuarios.

Medida 28: Dar a conocer el canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad establecido como medida del I Plan de Igualdad



ÁREA DE MEJORA: OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DIRECCIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Fomentar la participación activa de la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar la resolución de dudas y consultas en materia de igualdad a la plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte.

Actuaciones concretas

- ✓ Dar a conocer el canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de evaluación y seguimiento del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte, a través del siguiente correo electrónico igualdad@nuevohorizonte.es para que en cualquier momento se puedan aportar comentarios, sugerencias y propuestas en materia de igualdad.
- ✓ Establecer una metodología para su uso y control y designar a una persona responsable de revisar sus comunicaciones.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Correo publicitado. (Sí /No)
- ✓ Metodología establecida. (Sí /No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Responsable de Igualdad
- ✓ **Materiales:** Buzón habilitado y documento de metodología.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del responsable.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de igualdad 	Enero 2024 – junio 2024



Medida 29: Elaborar una encuesta sobre el cumplimiento y la implementación del II Plan de Igualdad en los meses previos a la vigencia del mismo

ÁREA DE MEJORA: OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DIRECCIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Obtener información sobre opiniones, percepciones y/o aportaciones de la plantilla y dirección de la Asociación Nuevo Horizonte acerca de la implementación y grado de satisfacción del II Plan de Igualdad.

Actuaciones concretas

- ✓ Realizar un cuestionario de carácter anónimo y confidencial, para conocer el alcance del plan y la percepción de la plantilla, dirección y comisión de igualdad acerca de los diferentes aspectos relacionados con la implantación del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte a la vigencia de este.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Cuestionario realizado. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Comisión de seguimiento del II Plan de igualdad.
- ✓ **Materiales:** Materiales de elaboración y difusión para el cuestionario.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de los miembros de la comisión de seguimiento.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento 	junio 2027 - agosto 2027

Medida 30: Campaña de sensibilización para trabajar indistintamente con usuarios y usuarias sin limitaciones dentro de la Asociación Nuevo Horizonte

ÁREA DE MEJORA: OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DIRECCIÓN

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Dar visibilidad a la percepción de la plantilla sobre las limitaciones a trabajadores hombres en la atención del aseo y la higiene personal de las usuarias

Actuaciones concretas

- ✓ Campaña de sensibilización a los órganos de dirección y de toma de decisiones sobre las limitaciones evidenciadas.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Sensibilización realizada. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Dirección técnica y gerencia
- ✓ **Materiales:** Documento informativo.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la dirección técnica y gerencia

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica y gerencia 	Septiembre 2023 – diciembre 2024

4.16 Voluntariado

La Asociación Nuevo Horizonte promueve intensamente la participación en actividades de voluntariado social, dentro y fuera de su propio espacio, apoyando a las tareas de la entidad y realizando acompañamiento a los usuarios/as en las actividades.

No hay **requisitos** específicos para formar parte del voluntariado de la Asociación, generalmente es suficiente con disponer de tiempo y voluntad para ofrecerlo de forma altruista a la entidad. Son personas con gran sentimiento de responsabilidad social en su acompañamiento a las personas adultas con TEA, con habilidades sociales y de comunicación, con gran capacidad de trabajo en equipo junto a los profesionales de atención directa a los que apoyarán, además de ser personas empáticas y asertivas.

Así, conforman un colectivo heterogéneo, sin requerirse formación académica específica, en el que se representan por igual ambos sexos, y en el que se acogen a personas de diferentes edades siempre que tengan cumplida la mayoría de edad, o si son menores, tengan la autorización paterna y/o materna para realizar el Voluntariado.

Existe un Manual **de bienvenida** a las personas voluntarias. En todos los casos y como elemento central de la propuesta se exige **formación** de las personas voluntarias. Se ofrece una formación inicial o de acogida, consistente en una sesión formativa de 4,5 horas de duración, realizada a convenir en el mejor horario, tanto para el Voluntario como para la Entidad, en una sesión única. En esta formación se aborda, entre otras materias, el marco legal del voluntariado, motivaciones y expectativas de la persona voluntaria, introducción al Trastorno del Espectro del Autismo que elimine estereotipos existentes en torno al TEA y de unas pinceladas sobre las características especiales que presentan nuestros/as usuarios/as, etc... Esta formación se convoca periódicamente, aunque siempre existe la posibilidad de ampliar la oferta en respuesta a la demanda.

En ocasiones y en determinados casos, la **dificultad** se plantea en la falta de continuidad en la relación. La **permanencia media** aproximada de las personas voluntarias varía, dependiendo de las personas, pero en la gran mayoría superan el año y llegan incluso a mantenerse en determinados casos 4 y 5 años o más. No se observan diferencias entre la **participación** de personas voluntarias hombres y mujeres.

La entidad dispone de un Plan de voluntariado, con un enfoque de género neutro, válido para ambos, hombres y mujeres. No hay roles tradicionales de género en el desarrollo de las tareas de las personas voluntarias, tampoco se realizan acciones que reproduzcan roles ni estereotipos de género.

31: Afectar los proyectos de voluntariado a la política de igualdad



ÁREA DE MEJORA: VOLUNTARIADO

Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Afectar el proyecto de voluntariado a la política de igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte.

Actuaciones concretas

- ✓ Consolidar la formación en materia de igualdad para personas voluntarias.
- ✓ Hacer extensivo el compromiso de la igualdad de la Asociación al voluntariado.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Formación en igualdad a voluntarios/as. (Sí / No)
- ✓ Plan de voluntariado afecto al compromiso con la igualdad. (Sí / No)

Recursos

- ✓ **Humanos:** Responsable de voluntariado.
- ✓ **Materiales:** Documento y material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso y horas de trabajo de los departamentos implicados.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de voluntariado 	Enero 2025 – junio 2026



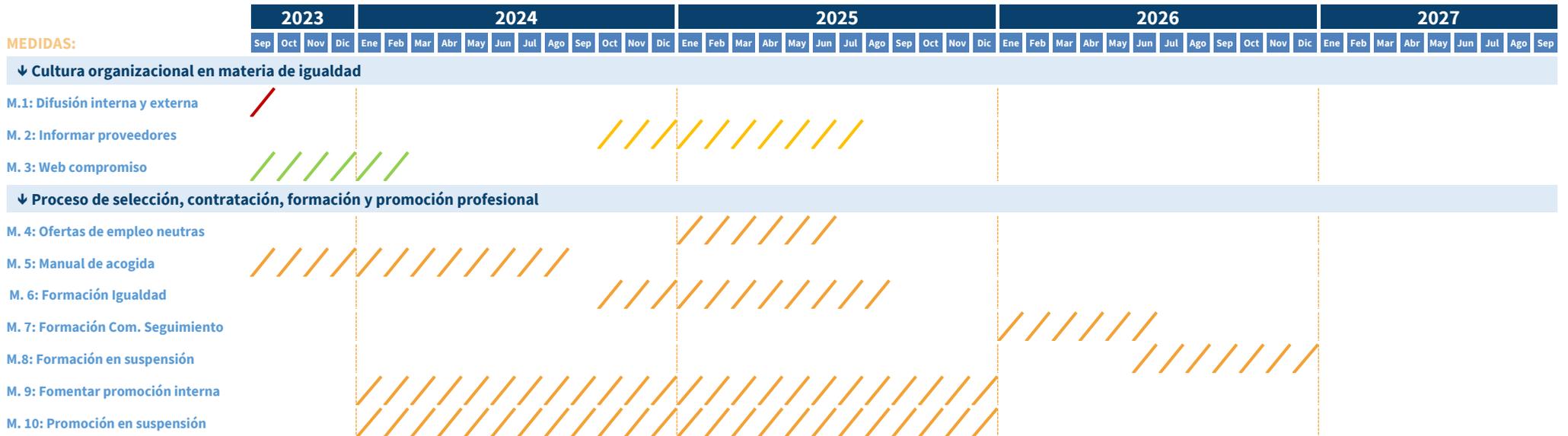
CALENDARIO DE ACTUACIONES

5.1 Calendario de implementación de las medidas

En el presente apartado se recoge de manera sintética el **calendario de actuaciones para la implantación de las medidas** acordadas durante la vigencia del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte.

Este calendario trata de facilitar **de una manera visual y ordenada el plazo establecido** para el inicio y la ejecución de cada una de las 31 medidas acordadas. Además, el calendario muestra dentro de que materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se encuentra cada una de las medidas.

Por último, para facilitar de manera visual el orden y prioridad de dichas actuaciones, que ha sido determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, se han utilizado los colores rojos (**prioridad alta**), naranja, (**prioridad media**) y verde (**prioridad baja**).



MEDIDAS:	2023				2024								2025								2026								2027											
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep			
M. 11: Compromiso Impartidoras	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
↓ Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas																																								
M. 12: Redefinir y reagrupar																																								
M. 13: Registro Salarial																																								
M. 14: Justificar brechas 20%																																								
M. 15: Informar registro Q1																																								
M. 16: Listado concetos retributivos																																								
↓ Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral																																								
M. 17: Evaluaciones de riesgos																																								
↓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral																																								
M. 18: Catálogo de conciliación																																								
M. 19: Formación conciliación																																								
↓ Infrarrepresentación femenina																																								
M. 20: Prioridad en selección																																								
M. 21: Prioridad en promoción																																								
↓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																																								
M. 22: Formación en acoso																																								
M. 23: Protocolo de acoso	/	/	/	/																																				
↓ Violencia de género																																								
M. 24: Protocolo Violencia Género																																								
M. 25: Formación Violencia Género																																								
↓ Comunicación incluyente y lenguaje no sexista																																								
M. 26: Manual de criterios																																								
M. 27: Revisar contenido web	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			



MEDIDAS:	2023				2024								2025								2026								2027							
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago
↓ Opinión de la plantilla y de la dirección																																				
M. 28: Publicar canal igualdad					/ / / / /																															
M. 29: Encuesta cumplimiento																													/ / /							
M. 30: Campaña sensibilización	/ / / / /				/ / / / / / / / / / / / / / / /																															
↓ Voluntariado																																				
M. 31: Voluntariado e igualdad													/ / / / / / / / / / / / / / / /																							



5.2 Calendario de seguimiento y evaluación

En el siguiente apartado se detalla el **sistema de seguimiento, evaluación y revisión** periódica del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte, cuya finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

Este sistema, incluye la elaboración de informes de seguimiento periódicos que analicen y valoren el grado de ejecución de las medidas acordadas y que permita añadir propuestas de modificación o mejora. Los referidos informes son los que posteriormente sirvan de base para la evaluación del plan.

Simultanear la ejecución de las medidas previstas en el plan con el seguimiento y evaluación de este permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Por ello, en la siguiente tabla, se viene a establecer la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas. **Durante el primer trimestre de cada año la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad se reunirá para realizar una reunión de seguimiento** de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad y llevará a cabo, **al menos, una evaluación de intermedia y otra final**. El presente calendario de reuniones no obsta, a que la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte pueda fijar otras reuniones adicionales cuando sea acordado por sus integrantes.

Reuniones:	2023				2024												2025												2026												2027								
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
↓ Reuniones de seguimiento y revisión																																																	
1ª Reunión seguimiento y revisión																																																	
2ª Reunión seguimiento y revisión																																																	
3ª Reunión seguimiento y revisión																																																	
4ª Reunión seguimiento y revisión																																																	
↓ Reuniones de evaluación																																																	
Evaluación intermedia																																																	
Evaluación final																																																	



II Plan de Igualdad Asociación Nuevo Horizonte

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

En el apartado 4 se han acordado 31 medidas que tienen como objetivo general velar por la igualdad de trato y oportunidades, tratando de eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la Asociación Nuevo Horizonte.

Con esta finalidad, para cada una de las medidas, **se han definido objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos**, necesarios para dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico de situación.

Elaborado y aprobado el Plan de Igualdad, su **seguimiento** es crucial para vigilar su desarrollo, conocer su funcionamiento y en caso de ser necesario flexibilizar su contenido, lo que resulta imprescindible para adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo durante su implementación.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro recoge como parte del alcance material obligatorio de los planes de igualdad, el desarrollo de medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, con especial referencia a la necesidad de **adoptar criterios y plazos de revisión** que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

Desde un punto de vista práctico tras la programación e implantación del Plan de Igualdad, debe realizarse una **evaluación** con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento de éste, la necesidad de nuevas acciones, valorar la efectividad de las desarrolladas, tasar los resultados, procesos e



impactos del plan y otros similares. Se trata por tanto de una suerte de evaluación continua sobre el Plan, tanto en lo que se refiere a los objetivos generales como a los específicos.

Es por ello que se han de prever los **mecanismos de seguimiento y de evaluación**, que entre otras cosas permitirán a futuro avanzar, una vez vencida su vigencia, en el diseño, elaboración e implementación de un nuevo Plan. En este marco se vienen a establecer las pautas para la constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, que por acuerdo de la Comisión Negociadora deberá estar integrada por representantes de las personas trabajadoras, y por la dirección de la empresa.

Los objetivos principales que deberán marcar la actividad de la **Comisión de Seguimiento** serán los que seguidamente se establecen.

a) Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

b) Evaluación del proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

c) Evaluación del impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

6.1 Sistema de seguimiento

A continuación, se detalla el sistema de seguimiento del II Plan de la Asociación Nuevo Horizonte, que se realizará en paralelo con la ejecución de este y cuya finalidad es controlar y verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

Órgano de vigilancia y control

El Órgano encargado de realizar la evaluación del II Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad cuya composición y atribuciones, se han establecido en el apartado 7.

Periodicidad de las actuaciones

Conforme al cronograma de actuaciones establecido en el apartado 5, la Comisión de Igualdad se reunirá al menos en cuatro ocasiones durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- 1ª Reunión de seguimiento – septiembre – noviembre 2024
- 2ª Reunión de seguimiento – septiembre – noviembre 2025
- 3ª Reunión de seguimiento – septiembre – noviembre 2026

- 4ª Reunión de seguimiento – septiembre – noviembre 2027

Además de estas cuatro reuniones, la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte podrá fijar otras reuniones adicionales cuando sea acordado por sus integrantes.

Indicadores de medición e instrumentos de recogida de información

En el apartado 4 se ha definido para cada una de las 31 medidas acordadas diferentes indicadores de seguimiento unos cuantitativos y otros cualitativos, coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan, definidos de forma clara para facilitar su utilización y comprobables en el tiempo.

Para supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada, se establece un **procedimiento de recopilación** y sistematización de la información que incluya, indicadores de seguimiento, resultado, proceso y de impacto.

Para ello se diseñará una **ficha de seguimiento** de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una de las 31 medidas.

Informes de seguimiento

Los datos e información obtenidas a partir de las fichas de seguimiento servirán de base para la redacción del informe de seguimiento.

Este informe resumirá toda la **información sobre la ejecución de las acciones** e indicará el grado de implementación de las diferentes medidas y que además permitirá detectar desajustes, poder adoptar medidas correctoras y en su caso, si fuera procedente realizar la revisión del Plan.

Por lo tanto, se redactará un informe de seguimiento anual durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del Plan de Igualdad.

6.2 Sistema de evaluación del Plan de Igualdad

Se establece un sistema de evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas, que permita, entre otras cosas, **verificar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos** e identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Órgano responsable

El Órgano encargado de realizar la evaluación del II Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad cuya composición y atribuciones, se han establecido en el apartado 7.

Cronograma de reuniones

Conforme al cronograma de actuaciones establecido en el apartado 5, la comisión de igualdad se reunirá al menos en dos ocasiones durante la vigencia del Plan de Igualdad para su evaluación:

- Evaluación intermedia – agosto - septiembre 2025
- Evaluación final – agosto – septiembre 2027

Además de estas dos reuniones, la comisión de igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte podrá fijar otras reuniones adicionales cuando sea acordado por sus integrantes.

Informes de evaluación

A partir de la información y los datos recopilados a lo largo de la vigencia del II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte, se elaborarán los **informes correspondientes a la evaluación intermedia y final**.

Estos informes incorporarán los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación, etc) y se articularán en torno a los siguientes 3 ejes ya mencionados, evaluación de resultados, evaluación de procesos y evaluación de impacto.

Los informes de evaluación tendrán como objetivos principales:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ✓ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ✓ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones

6.3 Sistema de revisión

Si de las conclusiones extraídas en los informes de seguimiento y evaluación se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos y se detectase la necesidad de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas acordadas, se procederá a su revisión por acuerdo de la Comisión de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte en los términos establecidos en el apartado 8 de este II Plan de Igualdad.



II Plan de Igualdad
Asociación Nuevo Horizonte

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La composición y el procedimiento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 2023/2027 de la Asociación Nuevo Horizonte, queda recogido en su Reglamento, aprobado por unanimidad de los miembros de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, que seguidamente se transcribe.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO **DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN NUEVO HORIZONTE**

CAPITULO I. PREÁMBULO

Artículo 1.- ANTECEDENTES

La Asociación Nuevo Horizonte y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras que conforman la Comisión Negociadora de su II Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo determinado en el Plan de Igualdad suscrito para los años 2023-2027, vienen a determinar las normas por las que se vendrá a regular la Comisión de Seguimiento del referido Plan, una vez constituida.



CAPÍTULO II. COMPOSICIÓN Y PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

Artículo 2. COMPOSICIÓN

La Comisión de seguimiento estará compuesta por 4 miembros: 2 designados por la Representación Legal de las personas Trabajadoras y 2 por la empresa. Cada parte podrá asesorarse por especialistas en la materia que podrán participar en las reuniones, con voz, pero sin voto.

La duración del mandato de las personas de la Comisión de Seguimiento será el de la vigencia del Plan (4 años). No obstante, para el caso de que se produzca una renuncia o cese voluntario de cualesquiera de sus miembros, la parte que hubiere designado a la persona a sustituir deberá designar en el plazo máximo de 7 días a la persona sustituta.

Artículo 3. PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

Las reuniones se celebrarán durante la vigencia del Plan, al menos, una vez al año con carácter ordinario, y conforme al cronograma de reuniones establecido en el apartado 5 del Plan de Igualdad, sin perjuicio de posibles convocatorias extraordinarias a iniciativa de cualquiera de las partes, y previa comunicación escrita con al menos quince días de antelación, salvo que por el carácter urgente de la materia a tratar impidan el cumplimiento de dicho plazo, y en la que deberán especificarse los puntos del orden del día a tratar y la justificación de su inclusión en dicho orden.

Artículo 4. REUNIONES Y CARGOS

La comisión nombrará entre sus miembros a un/una Presidente/a y a un/una Secretario/a por un periodo anual, siendo uno de ellos de la parte empresarial, y el otro de la parte sindical, y de forma rotativa.

Las convocatorias deberán ser realizadas por el Presidente/a en turno, y de los Acuerdos tomados en Comisión de seguimiento se levantará por el Secretario/a un acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada miembro.

CAPÍTULO III. COMPETENCIAS DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

Artículo 5.- COMPETENCIAS

Las competencias de la Comisión quedan establecidas en los siguientes puntos:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte.
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, correspondiéndoles facultades deliberativas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual en el que se refleje el avance respecto de los objetivos marcados en el Plan y en relación con la efectividad de las medidas propuestas en el mismo.
5. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
6. Proposición de las medidas que se estimen oportunas a la vista de los resultados arrojados en el informe anual.
7. Facilitar el conocimiento de los efectos que el II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte ha tenido en el entorno de la Entidad, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

8. Asesoramiento en materia de igualdad.
9. Contenido mínimo de la actividad de seguimiento a realizar por la Comisión:
 - a) Información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - b) Información sobre el grado de ejecución de las acciones previstas en el Plan.
 - c) Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
 - d) Identificación de posibles medidas futuras

Artículo 6.- MEDIOS

Para el cumplimiento de las competencias anteriormente referenciadas la Asociación Nuevo Horizonte facilitará los medios precisos, en especial:

1. Lugar adecuado para realizar las reuniones
2. Material preciso para las reuniones
3. Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con periodicidad correspondiente

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas para todos sus componentes. Por tanto, no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de la parte social, y aquellas personas trabajadoras miembros de la Comisión que no sean miembros del Comité de Empresa disfrutarán de los permisos retribuidos necesarios para acudir a las reuniones que la Comisión de Seguimiento convoque.

Artículo 7.- OBJETO

Esta Comisión de seguimiento estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan en referencia a la materia, y especialmente aquellas que sean presentadas por el Representante/Agente de Igualdad designado.

Artículo 8.- ASISTENCIA Y TOMA DE ACUERDOS

La Comisión quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan al menos dos miembros de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (parte empresarial y parte sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En caso de empate dirime el voto, quien ostente la presidencia de la Comisión en ese momento.

Artículo 9.- CONFIDENCIALIDAD

Quienes sean designados para formar parte de la Comisión de Seguimiento, y acepten tal designación, están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.



II Plan de Igualdad Asociación Nuevo Horizonte

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El II Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte se medirá de manera continua durante su periodo de vigencia, por lo que resulta lógico que se pueda producir su revisión en cualquier momento a lo largo de dicho periodo.

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, artículo 9.2), el Plan de Igualdad de la Asociación Nuevo Horizonte deberá revisarse, en todo caso, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.



- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser necesario acometer la modificación del Plan de Igualdad, cualquiera que sea su causa, el procedimiento deberá ser realizado de forma preliminar por la Comisión de Seguimiento, que deberá acometer la actualización del diagnóstico, así como de las medidas recogidas en el Plan en relación a aquellos aspectos que deban ser objeto de modificación.

La propuesta de modificación acordada conforme al régimen de mayorías recogido para la toma de decisiones en el Reglamento de la Comisión será elevada en el plazo máximo de un mes a la Comisión Negociadora del Plan, que deberá ser convocada por el Presidente/a en turno de la Comisión de Seguimiento, y para su composición habrán de seguirse las normas establecidas a los efectos que sean de aplicación al momento de su convocatoria.

La Comisión Negociadora del Plan, constituida a los efectos de modificación del Plan de Igualdad, aprobará mediante acuerdo expreso las propuestas de modificación que sean formalmente presentadas.

En caso de discrepancia que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, y siempre y cuando no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la Comisión Negociadora para la toma de decisión de modificación del Plan de Igualdad, se podrá solventar de acuerdo con el proceso de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya.



II Plan de Igualdad

Asociación Nuevo Horizonte