
PLAN DE IGUALDAD

2022 - 2026



SABEMOS AYUDAR | SABEMOS DISFRUTAR

Trabajamos para desarrollar el potencial de niños y jóvenes

Andalucía | Aragón | Catalunya | Castilla La Mancha | Castilla y León | Comunidad de Madrid | C. Valenciana | Extremadura | La Rioja | R. de Murcia

Presidente de Honor: S.M. El Rey Don Felipe VI

PLAN DE IGUALDAD

DATOS GENERALES:

Denominación social: YMCA
CNAE: 9499 Otras actividades asociativas.
Dirección: C/ Castillo, 24 Local, 28010, Madrid, (Madrid)
Teléfono: 913192126
Web: www.ymca.es

CENTROS DONDE PRESTAN SERVICIO:

ANDALUCÍA

- **Córdoba.** Av. del Gran Capitán, 12, 3ª planta. cordoba@ymca.es
- **Granada.** Calle Rey Abú Said, 4 bajo 6. granada@ymca.es
- **Málaga.** Carril de la Cordobesa 29, local. malaga@ymca.es

ARAGÓN

- **Huesca.** Travesía Ballesteros, 15 y 21-23. huesca@ymca.es
- **Teruel.** Avda. Sagunto, 3, 1º OC. teruel@ymca.es
- **Zaragoza.** Avda. San José, 209. zaragoza@ymca.es
- **Zaragoza.** Calle Pedro Cerbuna, 2. zaragoza@ymca.es
- **Zaragoza.** Calle Borja, 25-27. zaragoza@ymca.es

CASTILLA LA MANCHA

- **Priego (Cuenca).** YMCA Camp Priego. Ctra. Priego-San Pedro Palmiches km 4. priego@ymca.es
- **Toledo.** C/ Carreteros, 7. toledo@ymca.es

CASTILLA Y LEÓN

- **Salamanca.** Calle Brocheros, 15. salamanca@ymca.es
- **Salamanca.** Calle Bolívar, 33. salamanca@ymca.es
- **Valladolid.** Calle Núñez de Arce, 34. valladolid@ymca.es
- **Salduero (Soria).** YMCA Camp Salduero. Plaza del Ayuntamiento s/n. salduero@ymca.es

CATALUÑA

- **Barcelona.** Calle Jaén 7-15. barcelona@ymca.es

COMUNIDAD VALENCIANA

- **Valencia.** Calle Motilla de Palancar, 33. valencia@ymca.es
- **Valencia.** Calle Pintor Nicolau, 2. valencia@ymca.es
- **Valencia.** Calle Duque de Gaeta, 18. valencia@ymca.es

EXTREMADURA

- **Badajoz.** Calle Santo Cristo de la Paz, 32. badajoz@ymca.es

LA RIOJA

- **Haro.** Plaza Pintores Tubía y Santamaría 1 Bajo. haro@ymca.es
- **Logroño.** Plaza Martínez Flamarique, 12-13 Bajos. larioja@ymca.es

MADRID

- **Getafe.** Av. de las ciudades, 27. getafe@ymca.es
- **Getafe.** Calle Felipe Estévez, 11. getafe@ymca.es
- **Leganés.** Plaza Tahona, 2-3. leganes@ymca.es
- **Madrid.** Calle Alba de Tormes, 10. madrid@ymca.es
- **Moratalaz.** Calle entre arroyos, 19 (posterior). madrid@ymca.es
- **Sede Central (Madrid) YMCA España.** Calle Castillo 24, local. ymca@ymca.es

REGIÓN DE MURCIA

- **Murcia.** Paseo Almirante Fajardo de Guevara, 3 bajo. murcia@ymca.es

Índice

1. Introducción.....	4
2. Principios.....	6
3. Determinación de las partes que lo conciertan	8
4. Ámbito personal, territorial y temporal.....	8
5. Contexto y características generales de la entidad	9
6. Compromiso de YMCA con la Igualdad.....	12
7. Resultados de la auditoría retributiva	14
8. Diagnóstico de situación de igualdad.....	18
8.1 Proceso de selección, contratación	20
8.10 Comunicación e imagen	24
8.2 Clasificación profesional.....	20
8.3 Formación.....	21
8.4 Promoción profesional	21
8.5 Condiciones de trabajo.....	22
8.6 Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	22
8.7. Infrarrepresentación femenina	22
8.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	23
8.9 Salud laboral con perspectiva de género	24
9. Objetivos.....	25
10. Medidas del Plan de Igualdad.....	26
10.1 Área organizacional	26
10.2 Proceso de selección y contratación	27
10.3 Formación.....	28
10.4 Promoción	29
10.5 Clasificación profesional.....	30
10.6 Condiciones de trabajo.....	30
10.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	31
10.8 Infrarrepresentación femenina	32
10.9 Retribuciones.....	33
10.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	34
10.11 Violencia de género.....	35
10.12 Salud laboral y género	36
10.13 Comunicación e imagen no sexista	37
11. Calendario de actuaciones.....	38
12. Medios y recursos	43
13. Sistema de seguimiento y evaluación	44
14. Composición del Comité de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	47
15. Resolución de conflictos.....	49

1. Introducción

MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del II Plan de Igualdad de YMCA.

ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. 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.
3. 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.
4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el II Plan de Igualdad de YMCA se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



2. Principios

El II Plan de Igualdad de YMCA se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la asociación en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

Estratégico: refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la entidad.

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la YMCA hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

3. Determinación de las partes que lo conciertan

El Plan de Igualdad de YMCA y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por cuatro personas:

- Dos en representación de YMCA
- Dos en representación de las personas trabajadoras, una actuando por CCOO y una actuando por UGT.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

La extensión del Plan de Igualdad incluirá a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

El ámbito territorial es estatal, ya que los centros de trabajo están situados en distintas comunidades.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la entidad personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 8 de abril de 2022 a 7 de abril de 2026.

5. Contexto y características generales de la entidad

YMCA (Young Men's Christian Association) es una de las organizaciones internacionales de carácter voluntario y no lucrativo más extendidas del mundo.

Desde que fuera fundada en 1844 en Londres por un grupo de jóvenes a la cabeza con George Williams, YMCA ha trabajado por la unidad con dos propósitos: el entendimiento entre los pueblos y su contribución a una sociedad basada en la justicia y la paz, y el desarrollo integral y armónico del ser humano, todo ello desde la infancia y la juventud.

A lo largo de los años se ha reconocido la valía de su labor. En 1946 el presidente de la Alianza Mundial de YMCA, el Dr. John R. Mott, recibió el Premio Nobel de la Paz que se otorgaba a YMCA por las labores humanitarias realizadas en ambos lados del frente durante las Guerras Mundiales.

YMCA está presente en 119 países y cuenta con más de 50 millones de miembros, a los que ofrece un gran número de servicios, así como albergues, campamentos e instalaciones deportivas y recreativas. También es órgano consultivo ante el Consejo Económico y Social de la ONU.

En España, YMCA comenzó su andadura en 1980 en barrios periféricos de Madrid, como respuesta a las necesidades de la población joven y con el objetivo básico del desarrollo de la infancia y la juventud más necesitada. En 1981 se produjo el reconocimiento internacional de YMCA España, así como su declaración de Asociación de Utilidad Pública.

En la actualidad YMCA cuenta con veinticinco centros de programas (y dos albergues) en la Comunidad de Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Aragón, La Rioja, Andalucía, Extremadura y la Región de Murcia, en los que equipos de profesionales con apoyo de personal voluntario realizan distintas acciones orientadas a mejorar la vida de niños, niñas, jóvenes y sus familias en situación de dificultad social mediante programas que inciden sobre las áreas educativas, de ocio y tiempo libre, de empleo y vivienda.

Todo ello se complementa con programas de idiomas y colonias destinados a personas sin una problemática social concreta asociada.

Misión

Trabaja cada día por desarrollar el potencial de la infancia y jóvenes, favorecer un entorno adecuado y fomentar la responsabilidad social.

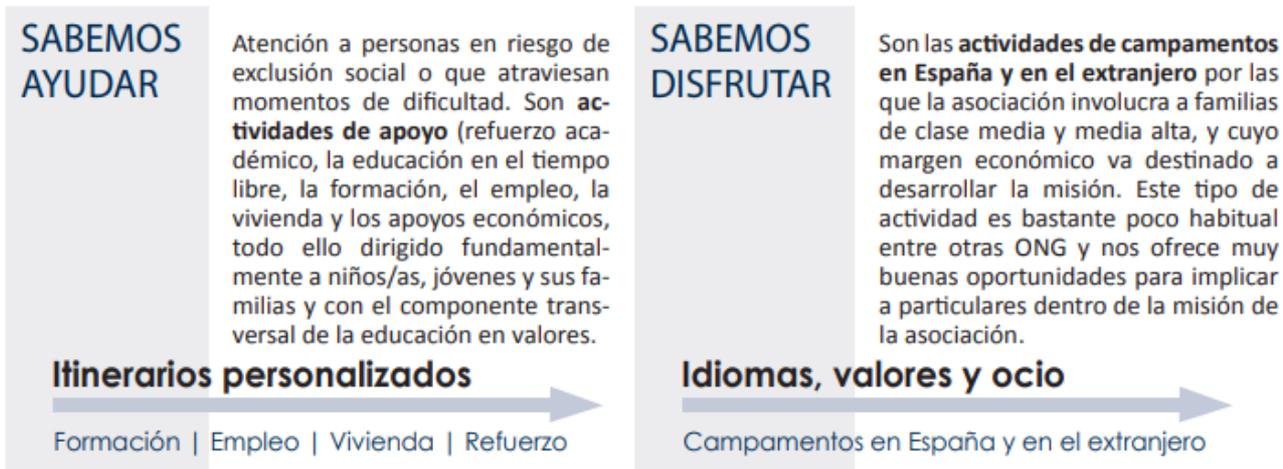
Para ello, es imprescindible que se trabaje con sus familias e incidir en los factores críticos que pueden condicionar su bienestar.

Valores

Las personas que forman YMCA comparten una serie de valores que les identifican como miembros activos de la organización, ayudan a avanzar para alcanzar la misión propuesta y así construir el mundo al que se aspira.

Después de más de 40 años de trabajo en España, YMCA se ha consolidado como un sólido actor para la transformación social a través de la intervención en áreas críticas que condicionan el desarrollo personal de la niños, niñas, jóvenes y sus familias.

YMCA se organiza en torno a dos pilares fundamentales que forman igualmente parte esencial de la asociación y su Misión:



También, y en el marco de las relaciones con el resto del movimiento YMCA, se realizan acciones de cooperación internacional, fundamentalmente con YMCA de Latinoamérica.

El proyecto aplicado en YMCA respondió a los siguientes principios básicos:

1. Las actuaciones fueron dirigidas fundamentalmente a **colectivos en desventaja social**, no de forma puntual sino a lo largo de todo el ciclo en cumplimiento de los principios fundacionales de YMCA, considerando que los valores que persigue la Asociación cobran una especial vigencia en colectivos vulnerables. También se desarrollan acciones dirigidas a población normalizada.
2. Se trata de un **proyecto global** que, bajo una coordinación centralizada, alcanza su plena vigencia cuando se aplica localmente en los diferentes centros de actividad.
3. La **actuación conjunta de voluntariado y personal técnico**. La participación activa de los primeros desde los órganos directivos y también en los ámbitos locales sin olvidar la inclusión de voluntariado en las labores de diseño y desarrollo de los programas y actuaciones.
4. El **trabajo en red** o intersectorial con los sectores público y privado, lo que facilita la complementariedad de las acciones, recabando los apoyos necesarios para llevarlas a cabo y acercando a las administraciones públicas y a otras entidades a la misión y valores de YMCA.
5. La fuerte identificación del personal laboral con el proyecto, unida a su creciente **calificación y experiencia profesional**.
6. El **respeto por la persona**, con independencia de su procedencia, edad, convicciones y necesidades, buscando la mejora de su calidad de vida, promoviendo su crecimiento integral y, al mismo tiempo, comprometiéndola con su entorno.
7. La prestación de servicios a diferentes colectivos con una progresiva **diversificación de la oferta de actividades**, lo que permite abarcar nuevos campos de actuación y acceder también a nuevas oportunidades de financiación de proyectos.

8. La **diversificación de las fuentes de financiación** de los proyectos y de la estructura, lo que permite dotar de una mayor solidez a la Asociación y prolongar en el tiempo los programas que lleva a cabo en los niveles local, regional, estatal e internacional.
9. La capacidad de impulsar cambios organizacionales que faciliten la efectividad de la intervención en base a una adecuada **optimización de los recursos humanos, materiales y económicos**.
10. La **transparencia** en la gestión no solamente a través de la progresiva modernización de los sistemas de control interno sino por medio de auditorías y análisis externos.
11. El énfasis en la identificación de población usuaria, voluntariado, empresas y entidades colaboradoras y personal técnico con la propia institución, buscando la **identificación** de aquellos con el mensaje y características de YMCA.
12. El seguimiento, orientación y dirección de cada uno de los ámbitos o YMCA locales mediante una labor de supervisión muy cercana y con una estructura central cuyo principal fin es lograr la **consolidación, evolución y sostenibilidad de cada una de los centros y áreas de actividad**.

6. Compromiso de YMCA con la Igualdad

YMCA vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y en coherencia con su Misión y sus valores corporativos: transformación, respeto, innovación, transparencia, eficiencia, internacionalidad y unidad. El objetivo es generar empleo de calidad en un entorno de trabajo seguro.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad inherente a la naturaleza de una organización como YMCA y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de sus empleados y empleadas. Para ello el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones acordadas desde el más alto nivel de gestión en la organización.

YMCA expresa su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los siguientes términos:

1. Capital humano
2. Igualdad de oportunidades
3. Conciliación de la vida profesional y personal

**PLAN DE IGUALDAD
2020-2024**

**MEDIDAS DE
CONCILIACIÓN
(PLAN DE IGUALDAD
2020-2024)**



Con la entrada en vigor la normativa sobre planes de igualdad y su registro y la correspondiente a la transparencia retributiva, YMCA se ha inmerso en un proceso transformador de su política de igualdad para adaptarla a la situación actual, para ello en 2021, ha renovado su compromiso con la igualdad como testigo de su permanente mirada hacia la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

LA ASOCIACIÓN YMCA
RENUEVA EL
COMPROMISO
CON LA IGUALDAD



Con el acuerdo de implantar el **I Plan de Igualdad** la **ASOCIACIÓN YMCA** se compromete al avance en el **impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real** en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestras Políticas Corporativas y de Recursos Humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para asegurar el éxito necesitamos el apoyo de todo el personal.

MUCHAS GRACIAS

7. Resultados de la auditoría retributiva

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Existen numerosos métodos de valoración de puestos de trabajo tanto cualitativos, como cuantitativos. El problema radica en que en muchos casos estos incurren en su aplicación práctica, incluso de modo involuntario, en sesgos de género.

En este caso se ha realizado teniendo en cuenta la clasificación de puestos realizado en los convenios colectivos de aplicación, que agrupa los distintos puestos en grupos.

Se ha tomado de base la clasificación profesional del convenio colectivo de Intervención porque analiza factores comunes para los puestos de trabajo encuadrados en los otros convenios colectivos.

Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

- **Titulación:** considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
- **Especialización:** Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La clasificación de los puestos por escalas de trabajos de igual valor es la siguiente:

ESCALA	MUJER	% MUJER	% Concentración Mujeres	Hombre	% Hombres	% Concentración Hombres	Total	% Total	Masculinización/ Feminización
ESCALA 01	4	44%	1%	5	56%	2%	9	1%	Equilibrada
ESCALA 02	21	58%	3%	15	42%	7%	36	4%	Equilibrada
ESCALA 03	420	81%	55%	100	19%	43%	520	52%	Feminizada
ESCALA 04	264	75%	35%	89	25%	39%	353	36%	Feminizada
ESCALA 05	20	83%	3%	4	17%	2%	24	2%	Feminizada
ESCALA 06	33	66%	4%	17	34%	7%	50	5%	Feminizada
	762	77%	100%	230	23%	100%	992	100%	

A la hora de determinar la situación de YMCA en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres, se van a analizar los siguientes aspectos:

- ✓ SALARIO BASE: en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- ✓ COMPLEMENTOS SALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- ✓ COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada persona trabajadora durante doce meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

Brecha salarial

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula:

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

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 el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento se deberá incluir una justificación.

En una primera aproximación a los resultados de la auditoría retributiva de YMCA encontramos que en salario base no se detecta una brecha salarial significativa, existe una diferencia salarial, con valor positivo del 2% lo que viene a indicar que el salario de los hombres en este caso estaría un 2% por encima del salario de las mujeres. No es un dato significativo, porque en YMCA la plantilla está altamente feminizada un 77% de mujeres respecto a un 23% de hombres y la mayor parte de la plantilla se concentra en puestos de trabajo a nivel técnico, desarrollando los programas y proyectos de la entidad. En los puestos de dirección hay mayor presencia de hombres, lo que entre otros factores puede explicar esa diferencia.

En los complementos salariales se constata una brecha salarial del 51%, que indicaría que el salario percibido por este concepto por las trabajadoras está un 51% por debajo del salario de los hombres. Son múltiples los factores que inciden en este dato, desde el impacto de los diferentes convenios, que hacen que algunos complementos sean recogidos en unos textos y en otros no, la propia actividad que va desde la prestación de servicios de orientación laboral, de ocio y tiempo libre, campamentos, actividades en centros residenciales de menores, lo que determina actividades que en función de estas pueden percibir o no ciertos complementos, y por último la más reciente incorporación de mujeres a la entidad se ve reflejado en el impacto de los complementos en los órganos de alta dirección.

Las percepciones extrasalariales, vienen derivadas de conceptos que no están relacionados con el desempeño de la actividad, como indemnizaciones o prestaciones por IT, en este caso la brecha es de -301%, no pudiendo sacar en este apartado de retribuciones ninguna conclusión referida al sexo de la persona que lo percibe, simplemente el impacto de que al haber más mujeres en la plantilla más posibilidades de percibir salario por estos conceptos.

De la suma total de las retribuciones, la brecha salarial resultante es del 10%, para una media de salario de 16.881€ para los hombres y 15.210€ de salario promedio de las mujeres.

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		2%	53%	11%	-301%	10%
Hombre	161	14.018	2.819	16.837	44	16.881
Mujer	527	13.705	1.328	15.033	178	15.210

Pasamos a estudiar cada uno de los conceptos retributivos que existen en YMCA. Esto nos da una visión pormenorizada de las diferencias entre las medias de mujeres y hombres y explica cuáles son los conceptos en los que se produce en mayor medida las brechas. Con ello, se pueden poner medidas que disminuyan esas brechas.

Para acercarnos lo más posible a la realidad, el estudio de cada uno de los conceptos retributivos se realizará con las retribuciones equiparadas y teniendo en cuenta para las medias solo a las personas que cobran dichos conceptos. Esto es un punto metodológico importante que nos da una idea más real y precisa de las diferencias.

En este punto, hay que aclarar la casuística especial de la Asociación, ya que, como hemos visto antes, se aplican cinco convenios colectivos en función de la provincia y/o actividad:

- Convenio animación sociocultural Castilla y León
- Convenio Acción Social Cataluña
- Convenio para empresas de atención especializada familia, infancia y juventud
- Convenio Acción Social Estatal
- Convenio colectivo reforma juvenil y protección de menores

Esto implica que, para un mismo puesto de trabajo, se aplica un diferente salario base y/o complementos, ya que así lo determina el propio convenio de aplicación para cada centro.

La directriz de la Asociación es la de pagar acorde a lo que estipula cada convenio en función de las categorías y puestos de trabajo. Pero si la distribución entre mujeres y hombres no está equilibrada en los distintos puestos y/o escalas por cada convenio, se pueden ver reflejadas diferencias que provocan una brecha positiva o negativa debida a las propias diferencias en los convenios.

8. Diagnóstico de situación de igualdad

YMCA es una entidad que desarrolla su actividad en el tercer sector, en 2021, 497 personas han formado parte de la plantilla de la entidad, un 77% de mujeres (385 trabajadoras) y un 23% de hombres (112 trabajadores).

La plantilla de YMCA se considera feminizada, hay que tener en cuenta que la composición equilibrada viene determinada en aquellos casos en los que ninguno de los sexos supera el 60% de la plantilla ni está en presencia inferior al 40%.

El índice de feminización es de 3,44 puntos lo que significa que por cada hombre contratado hay 3,44 mujeres.

Plantilla por tramo de edades

La edad media de la plantilla es de 36 años, las mujeres se sitúan un punto por encima de esta edad media, 37 años y en el caso de los hombres coincide con los 36 años de grupo. Esta diferencia de edad en la media de años de las trabajadoras viene determinada por el 100% de las personas de 60 o más años son mujeres.

El 42% de la plantilla tiene entre 30 y 39 años, las mujeres representan el 80% de las personas trabajadoras en esta franja de edad, tres puntos por encima de su media de edad.

Plantilla por antigüedad

La actividad que desarrolla YMCA está vinculada a proyectos concretos que se realizan en colaboración con administraciones públicas, lo que determina un inicio un determinado de la actividad, esto influye en la antigüedad del personal que trabaja en YMCA, el 58% tiene una antigüedad entre 1 y 5 años, y si se tiene en consideración las personas con menos de un año en la entidad esta sube a 85% de plantilla con 5 o menos años de antigüedad en la asociación.

A destacar que en la franja de 10 o más años las mujeres representan el 59%, dieciocho puntos por debajo del porcentaje de representación de las trabajadoras en la entidad. En cambio, en la siguiente franja con el personal con mayor permanencia en la entidad, aquella que lleva trabajando entre 5 y 10 años, las mujeres representan el 86%, por cada hombre contratado hay 6 mujeres con esta antigüedad.

Plantilla por tipo de contrato

Las personas que tienen un contrato en modalidad de tipo indefinido son el 39% de la plantilla, 80% mujeres frente a 20% hombres. La contratación de tipo temporal representa el 61%, las mujeres son el 76% de las personas trabajadoras temporales de YMCA, un punto por debajo de su presencia en la entidad.

El tipo de contrato temporal que se aplica es principalmente por obra o servicio, del 61% de los contratos temporales, un 54% responde a este tipo, y un 74% de mujeres y 26% de hombres.

En el contrato indefinido a tiempo completo los hombres están 21 puntos con encima del porcentaje de representación en la entidad, esto viene marcado por la historia de YMCA, que hace años se incorporaron mediante contrato indefinido y actualmente la forma habitual de acceso es mediante contrato temporal y tras un periodo de trabajo se convierten en contratos indefinidos, de ahí que el dato de indefinidos provienen de transformaciones de contratos temporales.

Las mujeres son el 84% de los contratos indefinidos a tiempo completo que provienen de transformaciones de

temporales y los hombres con este tipo de contrato son el 16%.

Plantilla por tipo de jornada

La contratación en alguna de las modalidades a tiempo completo es de un 70% y un 30% la de tipo parcial. Esta distribución se mantiene en la misma proporción cuando se analizan la importancia de la contratación a tiempo completo y parcial, siendo en ambos casos del 70-30%.

Aunque es una pequeña diferencia el 78% de la plantilla con contrato a jornada completa es de mujeres, un punto por encima del porcentaje de representación de estas en la entidad.

Plantilla por duración de las jornadas parciales

El 59% de las jornadas parciales corresponden con una jornada que va del 50% al 80% de duración, el 27% de las jornadas de tipo parcial son de duración entre el 20% y el 49%, jornadas de más del 80% se realizan en el 8% de las jornadas y de menos del 20% en el 7% de los casos.

En los puestos de trabajo en los que se realizan jornadas de tipo parcial son principalmente proyectos de apoyo y refuerzo educativo, en estos servicios se propicia que se contrate personal de educación, monitores/as que han participado previamente en programas de Ymca como usuarios y usuarias, por lo que su dedicación al servicio en la asociación está vinculada a la disponibilidad que tienen, porque en muchos casos lo compaginan con otras actividades.

El 64% de las trabajadoras realizan una jornada de más del 50%, mientras que los trabajadores son el 76% de los hombres con esta duración de jornada.

Plantilla por nivel de estudios

El nivel de estudios de las personas que trabajan en YMCA es alto, el 78% han cursado enseñanzas universitarias, las trabajadoras con este nivel superior de formación son más, un 81% de ellas poseen esta titulación, mientras que el 19% de ellas han estudiado formación de grado superior o un tipo de enseñanza de nivel inferior. En el caso de los trabajadores quienes tienen una titulación de tipo universitaria son el 69%, mientras que en un nivel formativo inferior a este nos encontramos al 31% de los hombres.

Plantilla por CCAA y localidad del centro de trabajo

Son 10 las comunidades autónomas en las que desarrolla su actividad YMCA, a nivel de importancia en cuanto al número de personas en la plantilla de cada territorio, destaca con un 34% Aragón, donde destaca Zaragoza con un 24% de personal, en segunda posición la Comunidad de Madrid con un 27% de plantilla, en tercera posición un 14% trabaja en Castilla y León, en el resto de las comunidades el personal es inferior a un 8%.

Plantilla por nivel de responsabilidad

Realizando un análisis de la plantilla según el nivel de responsabilidad, distinguiendo cuatro niveles, alta dirección, donde se incluirían las personas con responsabilidad sobre procesos generales de la organización, mandos intermedios quienes dirigen áreas en sus centros, en coordinación/ supervisión estaría el equipo de profesionales con decisión sobre programas o grupos de personas, y por último en nivel técnico estaría todo el equipo que desarrolla los proyectos y programas o se encarga de trabajos en los que hay que tomar decisiones sobre otras personas.

En un análisis de cómo se distribuye la plantilla atendiendo a esta distinción de niveles, resulta claro que la mayor

parte de la plantilla, un 86% desempeña un puesto de trabajo a nivel técnico, las trabajadoras concentran su presencia en este nivel en un 89%, mientras que los hombres en un 78%, esto supone que en el caso de los trabajadores su distribución sobre las posiciones con alguna función de responsabilidad es mayor que en el caso de las trabajadoras.

En alta dirección, el porcentaje de representación por sexos es de un 53% de mujeres y un 47% de hombres, pasando de un índice de feminización de 3,44 puntos a 1,13 puntos.

- **8.1 Proceso de selección, contratación**

ÁREAS DE VALOR

- El proceso de selección se inicia con el análisis de la posible cobertura de las vacantes por personal ya contratado.
- Uso no sexista del lenguaje en las ofertas de empleo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Asegurar que las personas que están en proyectos en los centros con menos personal y que realizan actuaciones de selección y de valoración de personal, disponen de conocimientos en materia de procesos de selección sin sesgos de género.
- En la documentación de acogida al personal de nuevo ingreso aplicar el mismo tratamiento al lenguaje que en las ofertas de empleo, y redactarlas haciendo un uso no sexista del lenguaje.
- En la transformación de contratos de trabajo temporales priorizar ante mismo mérito y capacidad a la mujer.
- En el manual de acogida incorporar en el apartado de prácticas de gestión de las personas la política de igualdad de YMCA y manifestar que se espera de la persona trabajadora en este sentido.
- Sistema de comunicación efectiva para la información de las vacantes internamente.
- Procedimiento interno estandarizado en selección.
- Valorar como medida de acción positiva primar ante mismo mérito y capacidad la contratación de personal de YMCA.

- **8.2 Clasificación profesional**

La clasificación profesional que se aplica en YMCA viene determinada por los diferentes convenios colectivos que regulan las relaciones laborales del personal según el lugar donde realizan la actividad y el sector y tipo de actividad.

La mayor parte del personal se rige por el convenio de Acción e Intervención Social a nivel estatal, el 76% de la plantilla, la distribución por sexo en cuanto a convenio de aplicación es de un 79% de mujeres y un 21% de hombres.

ÁREAS DE VALOR

- En el convenio de acción e intervención social que se aplica a la mayoría de la plantilla se recogen

los factores que orientarán la clasificación profesional para grupo profesional, como la formación: titulación y especialización; la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, el mando y la complejidad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Revisar el encuadramiento profesional de todo el personal.
- Realizar una valoración de puestos de trabajo para identificar los puestos de igual valor desde la perspectiva de género.
- Unificar denominaciones de los puestos de trabajo.

- **8.3 Formación**

En YMCA se planifica y evalúa la formación anualmente mediante el plan de formación del que dispone la entidad.

En cada centro se diseña el contenido en función de las necesidades detectadas y las oportunidades. La elección de la formación está muy marcada por los programas que se desarrollan, ofreciéndose de especialización técnica, desarrollo de carrera, de tipo transversal y los que se imparten al personal que se incorpora nuevo para dar a conocer la misión y valores de YMCA.

ÁREAS DE VALOR

- Dispone de plan de formación anual.
- Incluye contenidos para la capacitación en competencias y de áreas transversales.
- Se ha impartido formación de igualdad de género.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar en la formación a personal nuevo, contenidos de la política de igualdad de YMCA.
- Incluir formación para el personal con responsabilidad en la evaluación y selección de personal en sesgos inconscientes de género.
- Impartir formación en acoso sexual y por razón de sexo.

- **8.4 Promoción profesional**

En el área de Promoción profesional se analizan las promociones en los últimos años.

Un dato considerado relevante en este análisis es que de 68 personas con responsabilidad en YMCA 46 corresponden con promociones de los últimos cinco años.

ÁREAS DE VALOR

- Desde la entidad manifiestan su compromiso por la promoción de las mujeres en la entidad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incluir en la evaluación de competencias el compromiso con la igualdad.
- Realizar un proceso estándar basado en criterios objetivos para la valoración de personal.

- Formación para mujeres ligada a la promoción.

- **8.5 Condiciones de trabajo**

Plantilla por tipo de horario

En YMCA el 70% de la plantilla tiene horario a jornada completa y un 30% a jornada parcial, la proporción por sexo mantiene el porcentaje de representación general en la plantilla un 77% de mujeres frente a un 33% de hombres.

ÁREAS DE VALOR

- Existen medidas de organización del tiempo que trabajo que contemplan la flexibilidad horaria.
- Existen la posibilidad de aplicar teletrabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Regular medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital.
- Priorizar la transformación de contratos de tiempo parcial en contratos a tiempo completo de las personas.

- **8.6 Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral**

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que más utiliza el personal de Ymca:

- Los campamentos de verano para sus hijas e hijos.
- Ampliación a 3 días los días de asuntos propios.
- Posibilidad de teletrabajo 2 días en semana siempre que sea compatible con el puesto.
- Siempre que sea posible, adaptación de horario en función de necesidades familiares.

ÁREAS DE VALOR

- YMCA tiene aprobado como contenido del plan de igualdad actual, un acuerdo de medidas de conciliación.
- Las medidas de conciliación implantadas surgen de los resultados de una encuesta de clima laboral en la que el personal señalo esta área como de mejora.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Promover el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Difundir el impacto que tiene en los trabajos de mujeres la parcialidad, o la decisión de utilización de permisos que reducción el salario o condiciones.
- Revisar el acceso a servicios de conciliación en donde se esté primando el personal con jornada completa frente al personal con jornada parcial.

- **8.7 Infrarrepresentación femenina**

En YMCA no existe infrarrepresentación femenina, las mujeres representan el 77% del personal que trabaja en

la organización.

Con un índice de feminización de 3,44 puntos estamos justamente ante una composición feminizada de la plantilla.

Aunque en todas las áreas de la entidad se encuentra un número superior al 25% de mujeres se quiere visibilizar aquellas áreas, niveles o puestos de trabajo en los que la presencia de mujeres decae notablemente teniendo como referencia los 3,44 puntos del índice de feminización.

En Alta Dirección el índice de feminización es de 1,10 puntos. En un análisis de puestos de trabajo por convenio colectivo, encontramos que en el convenio de Acción e Intervención social, en los grupos 0 y 1 con un índice de 0,60 y 1,18 respectivamente es donde menos presencia de mujeres se encuentra.

En el personal al que se aplica los convenios de acción social, niños, jóvenes y familias y en el de reforma juvenil no se produce ninguna situación de bajada de presencia de mujeres importante.

En el resto de los convenios la plantilla no representa un valor suficiente como para tenerlo en consideración, la mayoría de los puestos son unipersonales.

ÁREAS DE VALOR

- No existe infrarrepresentación femenina.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Vigilar que no se produzca una tendencia en la contratación que dirija hacia la infrarrepresentación de alguno de los sexos.
- Visibilizar el compromiso con equipos diversos que rompan con los estereotipos de género.

- **8.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

YMCA en el momento de realización del diagnóstico de igualdad no tiene implantado un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

ÁREAS DE VALOR

- No se percibe un clima laboral compatible con el acoso sexual y por razón de sexo.
- YMCA manifiesta su rechazo ante cualquier tipo de violencia y específicamente al acoso sexual y por razón de sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Elaboración del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilización y capacitación en la detección de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

- **8.9 Salud laboral con perspectiva de género**

Se ha realizado estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, de dicho análisis se desprendieron distintas necesidades entre mujeres y hombres relativas a los riesgos durante el embarazo en determinados puestos, por lo que se adaptaron las tareas asociadas a un mayor riesgo por embarazo.

ÁREAS DE VALOR

- Se han identificado necesidades relativas a los riesgos durante el embarazo en determinados puestos de trabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar campañas de sensibilización dirigidas al autocuidado y la promoción de buenas prácticas en el trabajo para promover el desarrollo integral de la salud.

- **8.10 Comunicación e imagen**

ÁREAS DE VALOR

- Multiplicidad de canales de comunicación entre la entidad y la plantilla.
- Sistemas para que el personal puede informar de aquellas cuestiones que le preocupan pero quiere guardar confidencialidad sobre su identidad.
- Visibilidad pública de la política de igualdad en la web corporativa.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Asegurar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en toda la organización.
- Publicar decálogo para el uso no sexista del lenguaje y la imagen.
- Realizar una campaña de difusión del contenido del plan de igualdad.
- Informar a todo el personal que se incorpore a YMCA de la política de igualdad de la organización.
- Visibilizar el compromiso de YMCA con la igualdad de género.
- Establecer un sistema de comunicación efectiva entre la plantilla y la empresa.

9. Objetivos

GENERAL

Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en YMCA, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

CUALITATIVOS

- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo”.
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

CUANTITATIVOS

- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

10. Medidas del Plan de Igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

- 10.1 Área organizacional
- 10.2 Proceso de selección y contratación
- 10.3 Formación
- 10.4 Promoción profesional
- 10.5 Clasificación profesional
- 10.6 Condiciones de trabajo
- 10.7 Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- 10.8 Infrarrepresentación femenina
- 10.9 Retribuciones
- 10.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 10.11 Salud laboral y género
- 10.12 Comunicación e imagen no sexista

- **10.1 Área organizacional**

Objetivos:

- Mejorar el sistema de organización interno de la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".
- Crear o nombrar una figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en YMCA.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1. Avanzar en la incorporación de la variable "sexo" en todo el tratamiento estadístico organizacional y en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.</p> <p>Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.</p>	<p>Realización de estadísticas segmentadas según la variable "sexo". Objetivo: 100 %</p> <p>Número de mujeres en niveles de dirección / número de puestos de niveles de dirección total. Número de mujeres responsables en niveles intermedios / número total de responsables en niveles intermedios.</p>	<p>Dpto. de Administración y Gestión</p> <p>Dpto. de RRHH</p>	<p>Inicio: 4º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>2. Designar a una persona para que gestione y coordine el plan, participe en su implementación,</p>	<p>Designación de la figura de Responsable de Igualdad en la</p>	<p>Dpto. de RRHH</p>	<p>Inicio: 1º trimestre 2023</p>

desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan y participen en su Comisión de Seguimiento.	empresa		Vigencia del Plan de Igualdad
---	---------	--	-------------------------------

• 10.2 Proceso de selección y contratación

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones necesarias para que, en el futuro, haya una presencia más equilibrada de ambos sexos.
- Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio.
- Mantener la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
3. Convocar las diferentes ofertas de empleo publicitando el compromiso con la igualdad y haciendo uso de un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.	Ofertas de empleo publicadas. Revisión del lenguaje y de la inclusión del compromiso.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
4. Implantar un sistema de selección estándar basado en criterios de igualdad y capacitar a todos los agentes con implicación en el proceso de selección en su aplicación.	Procedimiento elaborado y su difusión.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
5. Publicación a toda la plantilla de las vacantes internas, información a las personas candidatas de los resultados del proceso de selección por fases.	Evidencias de la publicación y comunicaciones.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
6. Proceder al seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria en la empresa por parte de la trabajadora o del trabajador.	Número de bajas voluntarias desglosado por motivo y centro.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
7. Asegurar que, si existiera un proceso de selección por parte de una empresa externa, se garantice que éste se efectúe en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Comunicaciones a empresa externas. Pruebas del proceso efectuado.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

8. Velar para que la contratación de personas con discapacidad se realice de forma equilibrada entre ambos sexos.	Número de mujeres y hombres con discapacidad / nº total de personas contratadas	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
9. Valorar en los procesos de selección y de promoción la formación en igualdad de las personas candidatas.	Ofertas de trabajo presentadas en las que se incluya la valoración de la formación en igualdad	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
10. Mantener la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a la calidad en sus condiciones de contratación en proporción a la globalidad.	Informe de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

- **10.3 Formación**

Objetivos:

- Continuar formando a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades.
- Facilitar la asistencia a la formación de toda la plantilla, garantizando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
11. Formar a toda la plantilla y a nuevas incorporaciones en igualdad de género en el ámbito laboral y el plan de igualdad de YMCA.	Nº de acciones formativas difundidas. Nº de participantes por sexo. Nº de acciones de difusión del plan de igualdad.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
12. Seguimiento de la formación desde la perspectiva de género.	Nº de participación por sexo, departamento centro. Nº de acciones formativas por tipo de contenido. Valoración de la	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad

	formación por parte de las personas participantes		
13. Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.	Nº de programas y participantes en cada uno.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad
14. Formar a personal directivo, personal con responsabilidades en la toma de decisiones en cuanto a selección y evaluación de personal, así como en la comunicación a la plantilla de directrices de la organización en áreas de igualdad preferentemente en contenidos de sesgos inconscientes de género, evaluación de desempeño, acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos Perfil de participantes por contenido Valoración de participantes	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad
15. Siempre que sea posible organizativamente, convocar los cursos de formación con más de una opción de mañana y de tarde y en periodos distintos de las vacaciones escolares.	Nº de cursos Convocados en horario doble.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

- **10.4 Promoción**

Objetivos:

- Garantizar el acceso igualitario a la promoción interna del personal de acuerdo con criterios objetivos y no discriminatorios.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo, público, transparente y cuantificable.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
16. Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas. El protocolo de comunicación interna garantizará el acceso en igualdad.	Nº de promociones y resultados por sexo de cada fase del proceso.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

<p>17. En los procesos de promoción profesional, incluir que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados</p>	<p>Nº de procesos en los que se ha aplicado Puestos cubiertos por acción positiva.</p>	<p>Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión</p>	<p>Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>18. Poner los medios adecuados para que las ofertas de puestos a cubrir en el centro que tradicionalmente están ocupados por hombres y aquellos que estén ocupados tradicionalmente por mujeres se difundan a toda la plantilla y sin sesgo de género.</p>	<p>Difusión realizada.</p>	<p>Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión</p>	<p>Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad</p>

- **10.5 Clasificación profesional**

Objetivo general:

- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>19. Adaptar la VPT a lenguaje inclusivo y a las instrucciones que realice la administración con relación al RD 902/2020 para identificar puestos de igual valor.</p>	<p>Informe de adaptación realizada</p>	<p>Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión</p>	<p>Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad</p>

- **10.6 Condiciones de trabajo**

Objetivo general:

- Implementar condiciones de trabajo que faciliten la permanencia en el empleo de mujeres y hombres en igualdad

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
20. Protocolo para la desconexión digital desde la perspectiva de género.	Protocolo para la desconexión digital. Seguimiento anual del protocolo.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
21. Acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las mujeres para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida	Nº de mujeres que han accedido a jornada completa o a contratación indefinida.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

- **10.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Objetivos:

- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en YMCA, favoreciendo el ejercicio corresponsable de los mismos.
- Informar a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la empresa.
- Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
22. Medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación 3 jornadas intensivas durante el año, y 4 jornadas intensivas en julio y en agosto.	Nº de medidas implantadas. Nº acciones de información.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
23. Mejora de la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación con la ampliación del permiso con un día más de libre disposición, hasta un total de dos.	Descripción e impacto de las acciones de difusión.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad
24. Anualmente, aprobación de medidas concretas de conciliación de la vida personal familiar y laboral como el acceso bonificado a los campamentos de verano.	Informe anual del uso de medidas.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

<p>25. Permiso de 10 horas anuales retribuidas (12 horas para quienes tienen 3 o más hijos), que en ningún caso podrán acumularse en días completos, para: Acompañamiento a visitas médicas a familiares menores o mayores dependientes, de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se podrá disponer del tiempo necesario, debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la visita médica.</p> <p>Asistencia a tutorías de descendientes menores de 18 años. Se deberá justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la tutoría.</p> <p>Para acudir o acompañar a familiares menores o mayores dependientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a citas y gestiones en los centros de atención social dependientes de las administraciones públicas, debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la realización del trámite administrativo.</p> <p>La solicitud de este permiso retribuido se deberá realizar con una antelación mínima de 4 días naturales.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas.</p>	<p>Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión</p>	<p>Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>26. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento o exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas.</p>	<p>Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión</p>	<p>Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>27. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que la persona trabajadora determine, dentro de ese periodo.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas.</p>	<p>Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión</p>	<p>Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>28. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre que sea posible se comunicará con una antelación mínima de 4 días, y si no se realiza esta comunicación la autorización quedará a la garantía de la prestación del servicio y con un máximo de 10 horas al año.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas.</p>	<p>Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión</p>	<p>Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad</p>

- **10.8 Infrarrepresentación femenina**

Objetivo general:

- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
29. Difundir el compromiso expreso con la contratación de mujeres en posiciones en las que está subrepresentada.	<p>Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva.</p> <p>Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.</p> <p>-Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentados</p>	<p>Dpto. de RRHH</p> <p>Dpto. de Administración y Gestión</p>	<p>Inicio: 2º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>
30. Incorporar en el procedimiento de selección una cláusula en la que conste que, en igualdad de condiciones de idoneidad, y respecto a los puestos diagnosticados como masculinizados, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate. Asimismo, en igualdad de condiciones de idoneidad, y respecto a los puestos diagnosticados como feminizados, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate, teniendo siempre en cuenta el índice de distribución global de la plantilla, buscando llegar al 60/40.	<p>Nº de procesos en los que se ha aplicado</p> <p>Puestos cubiertos por acción positiva.</p>	<p>Dpto. de RRHH</p> <p>Dpto. de Administración y Gestión</p>	<p>Inicio: 2º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>

- **10.9 Retribuciones**

Objetivos:

- Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la entidad.
- Implementar mejoras en la programación para la extracción de los estudios salariales, con retribuciones medias segregadas por grupos profesionales o categorías y por sexo, así como en la normalización de las retribuciones efectivas. Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario por trabajo de igual valor; diferenciando conceptos fijos y variables.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
31. Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores.	Factores y subfactores tenidos en cuenta en la VPT con perspectiva de género Resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Duración: Vigencia del plan Revisión bianual
32. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.	Descripción de todos los puestos de trabajo de la entidad	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Duración: Vigencia del plan Revisión bianual
33. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	Informes de registros retributivos	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Duración: Vigencia del plan Revisión anual

- **10.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Objetivos:

- Implementar el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
34. Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Reforzando su difusión entre la plantilla.	Informe cuantitativo y cualitativo del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

35. Acciones de sensibilización y formación a la plantilla en la detección de conductas consideradas acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de acciones realizadas. Campañas de difusión para la sensibilización	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
--	--	--	--

- **10.11 Violencia de género**

Objetivo general:

- Disponer de un sistema de protección y actuación para trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
36. Establecer un Protocolo interno de actuación en casos de violencia de género que incluya un Plan de Seguridad.	Protocolo interno de actuación en casos de violencia de género.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
37. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad, recogiendo toda esta información en un único documento.	Tipo de difusión, frecuencia y medios.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
38. Se aceptarán como acreditación de VG para los derechos legales y mejoras en la empresa los informes médicos o psicosociales de cualquier servicio de atención especializada dependiente de las Administraciones Públicas.	Documentación de acreditación de la condición de víctima de violencia de género.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
39. Establecer un permiso retribuido de cinco (5) días en el caso de traslado a otro centro de trabajo por VG.	Nº de permisos solicitados.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
40. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Persona designada y formación recibida	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
41. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de VG, para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la trabajadora como de sus hijos/as y otro/as familiares. También para acudir a atención psicosocial a los centros públicos de atención	Nº de licencias solicitadas.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

especializada, con la correspondiente justificación por escrito.			
42. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo. Será de aplicación el Convenio Colectivo en el que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora.	Nº de solicitudes.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
43. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.	Informe anual de medidas de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
44. En caso de Incapacidad Temporal (IT), la empresa complementará el 100% de las retribuciones de las trabajadoras víctimas de VG.	Nº de complementos aplicados.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
45. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de VG.	Nº de colaboraciones establecidas	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad
46. En los casos de movilidad geográfica por VG acreditada debidamente, se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos que considere la trabajadora para sufragar las necesidades vitales.	Nº de ayudas concedidas	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

- **10.12 Salud laboral y género**

Objetivos:

- Favorecer la salud integral desde la perspectiva de género.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
47. Estudio de los puestos de trabajo y análisis de alternativas en caso de que las personas que lo ocupan se quedaran embarazadas.	Medidas implantadas Aplicación de las medidas.	Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad

- **10.13 Comunicación e imagen no sexista**

Objetivos:

- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
- Informar debidamente a toda la plantilla sobre el plan de igualdad, tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y que promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.
- Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la organización.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
48. Revisión del lenguaje y de las imágenes para asegurar que se realiza un uso en el que se representan tanto mujeres como hombres.	Nº de textos revisados. Resultado de la revisión. Identificación de uso sexista de la imagen. Informe de resultados con propuestas de mejora.	Dpto. de Comunicación Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
49. Continuar con la realización de campañas de sensibilización en fechas relevantes para la igualdad.	Nº de campañas y contenido.	Dpto. de Comunicación Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad
50. Difundir el compromiso con la igualdad de YMCA tanto interna como externamente mediante: campañas de comunicación, presentaciones públicas, noticias en la web, difusión de logros, participación en ponencias.	Nº y contenido de acciones de difusión, distinguiendo por alcance interno o externo.	Dpto. de Comunicación Dpto. de RRHH Dpto. de Administración y Gestión	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan

11. Calendario de actuaciones

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022			2023			2024			2025			26			
E1	Área organizacional	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1.	Avanzar en la incorporación de la variable "sexo" en todo el tratamiento estadístico organizacional y en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas. Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.																
2.	Designar a una persona para que gestione y coordine el plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan y participen en su Comisión de Seguimiento.																
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022			2023			2024			2025			26			
E2	Proceso de selección y contratación	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
3.	Convocar las diferentes ofertas de empleo publicitando el compromiso con la igualdad y haciendo uso de un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.																
4.	Implantar un sistema de selección estándar basado en criterios de igualdad y capacitar a todos los agentes con implicación en el proceso de selección en su aplicación.																
5.	Publicación a toda la plantilla de las vacantes internas, información a las personas candidatas de los resultados del proceso de selección por fases.																
6.	Proceder al seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria en la empresa por parte de la trabajadora o del trabajador.																
7.	Asegurar que, si existiera un proceso de selección por parte de una empresa externa, se garantice que éste se efectúe en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.																
8.	Velar para que la contratación de personas con discapacidad se realice de forma equilibrada entre ambos sexos.																
9.	Valorar en los procesos de selección y de promoción la formación en igualdad de las personas candidatas.																
10.	Mantener la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a la calidad en sus condiciones de contratación en proporción a la globalidad.																
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022			2023			2024			2025			26			
E3	Formación	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
11.	Formar a toda la plantilla y a nuevas incorporaciones en igualdad de género en el ámbito laboral y el plan de igualdad de YMCA.																

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022			2023			2024			2025			26			
E9	Retribuciones	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
31.	Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores.																
32.	Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.																
33.	Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.																
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022			2023			2024			2025			26			
E10	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
34.	Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Reforzando su difusión entre la plantilla.																
35.	Acciones de sensibilización y formación a la plantilla en la detección de conductas consideradas acoso sexual y por razón de sexo.																
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2022			2023			2024			2025			26			
E11	Violencia de género	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
36.	Establecer un Protocolo interno de actuación en casos de violencia de género que incluya un Plan de Seguridad.																
37.	Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad, recogiendo toda esta información en un único documento.																
38.	Se aceptarán como acreditación de VG para los derechos legales y mejoras en la empresa los informes médicos o psicosociales de cualquier servicio de atención especializada dependiente de las Administraciones Públicas.																
39.	Establecer un permiso retribuido de cinco (5) días en el caso de traslado a otro centro de trabajo por VG.																
40.	Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.																
41.	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de VG, para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la trabajadora como de sus hijos/as y otro/as familiares. También para acudir a atención psicosocial a los centros públicos de atención especializada, con la correspondiente justificación por escrito.																
42.	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo. Será de aplicación el Convenio Colectivo																

12. Medios y recursos

YMCA se compromete a poner a disposición del II Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: El plan de igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.

COMITÉ DE IGUALDAD: Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PLANTILLA: Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Recibirá información sobre el contenido del plan de igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

13. Sistema de seguimiento y evaluación

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de YMCA se realizará por las personas designadas la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Revisión del Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se aprecia que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la entidad 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- 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.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión

de la entidad.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En enero- febrero de cada año, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

En junio- septiembre de cada año, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre de 2023. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del tercer Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

14. Composición del Comité de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El Comité de Igualdad ya existente como estructura organizativa en YMCA será quien asuma en el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Se considera idóneo porque las personas que forman parte del Comité de Igualdad tienen formación y/o experiencia en la implantación de planes y medidas de igualdad, y serán el cauce para valorar el grado de implantación del Plan de Igualdad de YMCA y de con los resultados de su análisis informar a toda la organización.

El Comité de Igualdad está formado por cuatro personas dos en representación de la entidad y dos en representación de las personas trabajadoras.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia al Comité de Igualdad.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo al Comité de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento del Comité de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO

Reuniones

Las reuniones del Comité de Igualdad, tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias del Comité de Igualdad serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones

extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la entidad de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

Quorum

Las reuniones del Comité de Igualdad, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran el Comité de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes del Comité de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

15. Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de YMCA, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman en Madrid a 8 de abril de 2022

Firmas

Por YMCA



María Josefa Moreno Ballesteros



Por la representación de las personas trabajadoras



Rosario García Ramos UGT Servicios Públicos



Francisco de Borja Amador Martínez



Emilio Andrés Oliver (FSC CCOO)

