Convenio o Acuerdo: III PLAN DE IGUALDAD ACPACYS 2026-2030
Expediente: 14/11/0035/2026
Fecha: 10/03/2026
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: RAFAELA CHOUNAVELLE BUENO
Código 14100462112022.

Visto el Texto del Acuerdo sobre el III Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN CORDOBESA DE PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS AFECCIONES SIMILARES (ACPACYS), presentado en el Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el día 27 de febrero de 2026, subsanado el día 9 de marzo del mismo año, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el 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, así como el 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 y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. n.º 29 de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto),

A C U E R D A

Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DE CÓRDOBA,
MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ

CSV : RCC-939a-8a08-b242-f5e1-6af1-9e91-41c2-b8fc
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ | FECHA : 10/03/2026 09:08 | NOTAS : F

FIRMADO POR: MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

C/ Manríquez, 2. 14071 Córdoba.

T: 957 001 115
info.cordoba.cefta@juntadeandalucia.es

CSV : RCC-939a-8a08-b242-f5e1-6af1-9e91-41c2-b8fc
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ | FECHA : 10/03/2026 09:08 | NOTAS : F

ACPACYS
Asociación Cordobesa de Parálisis Cerebral y otras afecciones similares

III PLAN DE IGUALDAD ACPACYS

2026-2030

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO

CAPÍTULO I: ASOCIACIÓN CORDOBESA DE PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS AFECCIONES SIMILARES

I. ¿QUIÉNES SOMOS?
II. NORMATIVA EN IGUALDAD
III. COMPROMISO Y CREACIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA

CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

I. METODOLOGÍA
II. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA ACTUAL
III. INFORME DIAGNÓSTICO

CAPÍTULO III: PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

I. OBJETIVOS
II. MEDIDAS
III. EVALUACIÓN
IV. TEMPORALIZACIÓN, CRONOGRAMA Y MODIFICACIÓN
V. ASIGNACIÓN RESPONSABLE
VI. APROBACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD 2026-2030 ACPACYS

CLAUSULAS FINALES

ANEXO I. MODELO DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO

ANEXO II. MODELO DE EVALUACIÓN INTERMEDIA

ANEXO III. MODELO DE EVALUACIÓN FINAL

GLOSARIO

ANEXO IV. INFORME AUDITORIA RETRIBUTIVA

INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO

El presente **Plan de Igualdad** tiene como objetivo establecer medidas y estrategias que fomenten la **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** dentro de ACPACYS, promoviendo un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación por razón de sexo.

La asociación reconoce que la diversidad y la igualdad son elementos esenciales para el desarrollo de un equipo motivado, competente y comprometido, así como para ofrecer servicios de calidad a las personas a las que atendemos.

Este plan responde además a los **marcos legales vigentes** en materia de igualdad y constituye una herramienta de referencia para orientar nuestras políticas de recursos humanos, formación, promoción profesional y conciliación de la vida laboral y personal.

Ámbito de aplicación: Todo el personal de la entidad

Vigencia: 4 años (27 de febrero de 2026 al 27 de febrero de 2030) conforme al RD 901/2020.

CAPÍTULO I: ASOCIACIÓN CORDOBESA DE PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS AFECCIONES SIMILARES

DATOS DE LA ASOCIACIÓN						
Razón Social	Asociación Cordobesa de Parálisis Cerebral y otras afecciones similares (ACPACYS)					
NIF	G14028658					
Domicilio social	Calle Dolores Ibárruri, nº 2					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1979					
RESPONSABLE DE LA ASOCIACIÓN						
Nombre	Rafaela Chounavelle Bueno					
Cargo	Presidenta					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Vanesa Barea Cubero					
Cargo	Trabajadora Social					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades asociativas					
CNAE	9499					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras en plantilla 2025	Mujeres	82	Hombres	21	Total	103
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	No					
Representación legal y/o sindical de las trabajadoras/res	No					

I. ¿QUIÉNES SOMOS?

La **Asociación Cordobesa de Parálisis Cerebral y otras afecciones similares** es una entidad sin ánimo de lucro constituida en Córdoba el **11 de octubre de 1979**. Surge por iniciativa de un grupo de madres y padres preocupados por el futuro de sus hijos e hijas con parálisis cerebral, con el objetivo de dar respuesta a sus necesidades y mejorar su calidad de vida. Fue declarada de **Utilidad Pública** en mayo de 1999 y cuenta con certificación de calidad conforme al modelo de la **Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía** (ACSA), con nivel de Certificación Avanzada.

De acuerdo con sus Estatutos, su finalidad es promover la **rehabilitación, enseñanza, empleo y el desarrollo de apoyos** que favorezcan la autonomía en la vida diaria de niños, niñas, adolescentes y personas adultas con parálisis cerebral y afecciones similares. Para ello, impulsa recursos y servicios orientados a facilitar su integración y participación plena y efectiva en la comunidad, garantizando una atención de calidad basada en la mejora continua.

La entidad se configura como un referente en su ámbito de actuación, en constante evolución y comprometida con la mejora integral de la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y otros grupos de interés vinculados. Su intervención persigue potenciar el **bienestar biológico, psicológico y social**, complementándolo con una oferta estable de actividades de ocio, culturales y de esparcimiento.

Actualmente dispone de un centro multidisciplinar de aproximadamente 2.800 m² ubicado en la barriada de Tablero Bajo, que integra un **módulo residencial** con 30 plazas, una plaza de **respiro familiar** y 30 plazas de **unidad de día**, además de la sede de la asociación, un Centro de **Atención Temprana** concertado con la Consejería de Salud y **programas de rehabilitación y habilitación en régimen ambulatorio**. El edificio es de titularidad propia, construido sobre un terreno cedido en uso por el Ayuntamiento de Córdoba y destinado en exclusiva al desarrollo de los distintos programas de la entidad.

II. NORMATIVA EN IGUALDAD Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se desarrolla en el marco de la legislación vigente en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso y promoción de la igualdad efectiva en el ámbito laboral. Entre la normativa aplicable destacan:

Normativa Europea:

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad económica independiente.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), especialmente los artículos que garantizan la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

Constitución Española:

- Artículo 14: Garantiza la igualdad de todos los ciudadanos y ciudadanas ante la ley sin discriminación por sexo.
- Artículo 35 y 40.2: Regulan el derecho al trabajo, a la negociación colectiva y a condiciones laborales justas, fomentando la igualdad de oportunidades.

Legislación Nacional:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Establece medidas para garantizar la igualdad de trato, la promoción de la igualdad efectiva y la prevención de discriminaciones directas e indirectas.
- Real Decreto 6/2019, que regula la obligación de registro salarial y medidas para garantizar la igualdad retributiva.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, estableciendo la obligación de diagnóstico, medidas, indicadores y seguimiento.
- Estatuto de los Trabajadores, especialmente los artículos relativos a no discriminación, igualdad de trato y derechos colectivos.

Normativa Autonómica (Andalucía):

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, que promueve la igualdad efectiva en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.
- Decreto 19/2013, que desarrolla medidas de igualdad en la gestión de recursos humanos y el empleo público en Andalucía (aplicable de manera adaptada a entidades privadas sin ánimo de lucro que prestan servicios concertados).

Este marco normativo sirve de referencia legal y orientativa para la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, garantizando que todas las medidas se desarrollen conforme a los principios de igualdad, no discriminación y corresponsabilidad.

El Preámbulo de la Ley Orgánica 3/2007 señala que, además del deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas.

Así mismo, el artículo 45.1 de la citada Ley, indica “las empresas están obligadas a respetar a igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres,”.

El artículo 46 de a un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Por tanto, es un instrumento de intervención estratégico, práctico, realista, transversal y participativo, que nos permite tener una mejora continua tendente a lograr la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

El contenido del Plan de Igualdad de ACPACYS tiene sus bases en el análisis de las siguientes áreas:

- Selección y contratación.
- Infrarrepresentación femenina.
- Promoción profesional.
- Formación interna.
- Clasificación profesional y retribución.
- Ejercicio corresponsable de los derechos.
- Prevención del acoso sexual.
- Comunicación inclusiva.

III. COMPROMISO Y CREACIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA

ACPACYS manifiesta su firme **compromiso con la definición, implantación y desarrollo de políticas corporativas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, así como con la adopción de medidas específicas destinadas a alcanzar la igualdad real y efectiva en el ámbito interno de la organización. En este sentido, la igualdad de oportunidades se configura como un principio estratégico transversal integrado en la Política Corporativa y de Recursos Humanos, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este compromiso se extiende a la totalidad de los procesos y áreas de gestión de la entidad, incluyendo, entre otros, los procedimientos de selección y contratación, promoción profesional, política retributiva, formación, condiciones de trabajo y empleo, seguridad y salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y medidas de conciliación, así como los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Asimismo, abarca la garantía de un uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad institucional.

La organización asume expresamente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prestando especial atención a la detección y corrección de situaciones de discriminación indirecta, entendida esta como aquella circunstancia en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

Los principios anteriormente expuestos se materializarán mediante la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad que incorpore medidas concretas de mejora respecto de la situación de partida, estableciendo los correspondientes mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión periódica, con el objetivo de avanzar de forma progresiva hacia la igualdad real y efectiva dentro de la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para la consecución de estos objetivos se contará con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de la propia plantilla, no solo en el marco de la negociación colectiva conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, sino también en todas las fases de diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Creación de la Comisión Negociadora

En Córdoba, a 26 de febrero de 2026 reunidas, por una parte, la representación de la empresa: **RAFAELA LUQUE PÉREZ (Directora de ACPACYS),** y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores **MARÍA DEL MAR ÁVALOS CABRERA (Representación sindical CCOO Córdoba), Jaime Romero Gómez (Administración de ACPACYS), y Vanesa Barea Cubero (Trabajadora Social de ACPACYS)**,

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN DE PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS AFECCIONES SIMILARES (ACPACYS) en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- María Rafaela Luque Pérez (Directora de ACPACYS)

En representación de la plantilla por:

- María del Mar Ávalos Cabrera (Representación sindical CCOO Córdoba)
- Jaime Romero Gómez (Administración de ACPACYS)
- Vanesa Barea Cubero (Trabajadora Social de ACPACYS)

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a María Rafaela Luque Pérez y Secretario/a María del Mar Ávalos Cabrera.

Serán funciones de la Presidencia:
Facilitar la negociación del Plan de Igualdad.

Serán funciones de la Secretaría:
Facilitar la negociación del Plan de Igualdad.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse el 27 de febrero de 2026 y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.
El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 26 de febrero de 2026.

Representante de la Asociación	Representante de la plantilla
María Rafaela Luque Pérez – 30546003W	Mª del Mar Ávalos Cabrera -
	Vanesa Barea Cubero – 26968047H
	Jaime Romero Gómez – 30969933L

CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El presente diagnóstico se elabora en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, del Real Decreto 901/2020 y del Real Decreto 902/2020, y constituye el sustento para la negociación y aprobación del III Plan de Igualdad de ACPACYS.

Este análisis basado en la situación actual de la plantilla. El diagnóstico tiene como finalidad:

- Analizar la situación real de mujeres y hombres en la entidad.
- Detectar desigualdades, directas o indirectas.
- Identificar áreas de mejora.
- Fundamentar las medidas del nuevo plan.

I. METODOLOGÍA

Recogida de datos

El método de recolección de información utilizado ha sido la revisión de los registros existentes de la plantilla y cuestionarios tanto para la Dirección del Centro como para la totalidad de la plantilla.

Los datos obtenidos se han almacenado para su posterior análisis en un fichero Microsoft Excel contemplado en el Manual de *Cómo elaborar un Plan de Igualdad del* Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad.

La población y el periodo de referencia de los datos analizados han sido todas las personas que han formado parte de la plantilla durante el periodo desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

Datos cuantitativos y cualitativos

A través de la obtención de datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla de la asociación, se busca un análisis principalmente en dos dimensiones:

- Por un lado; sobre las **características generales de la plantilla**: distribución por sexos, edad, nivel de estudios, área de trabajo, puestos de trabajo, antigüedad, etc.
- Por otro lado; sobre las **condiciones laborales y gestión de personal**: tipo de jornada, tipo de contrato, retribuciones, medidas de conciliación, promoción interna, formación, promoción profesional, etc.

II. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA ACTUAL

Este diagnóstico, centrado en la situación actual de mujeres y hombres en la plantilla de ACPACYS, constituye un punto de partida para el análisis de la situación de la igualdad entre hombres y mujeres sobre los que podemos actuar desde la empresa.

La finalidad del mismo es conocer la realidad de las mujeres y hombres que componen la empresa, y cómo se organizan y gestionan los recursos humanos, para poder detectar posibles brechas y/o desigualdades de género, y darles la solución adecuada.

A continuación, se describirán las variables en análisis y los resultados obtenidos.

DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

Los datos recogidos de la plantilla de la asociación nos indican que existen un total de 103 personas en plantilla, de las cuales un 80% son mujeres y un 20% son hombres (82 mujeres y 21 hombres).

Los datos analizados reflejan un **índice de feminización de 3,90**, valor significativamente superior al referente de equilibrio situado en **1**, que representa la paridad en la composición por sexos. En consecuencia, la estructura de la plantilla presenta una **clara sobrerrepresentación femenina**.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La representación femenina alcanza su valor mayor en el tramo de 35 a 40 años, y la representación masculina en el tramo de 40 a 45 años de edad.

En el año 2025 se produjeron una serie de altas en la plantilla de la entidad, en total 31 nuevas incorporaciones, de las cuales 25 fueron mujeres y 6 fueron hombres.

En cuanto a los **CONTRATOS DE TRABAJO** de la plantilla, durante el transcurso del año 2025, estaba formada por una mayoría de **contratos indefinidos**, exactamente un 66% de la plantilla (53 mujeres y 15 hombres), de estos un **56% a jornada completa** y el restante a jornada parcial.

En cuanto a las **mujeres**:

- La mayor concentración está en **jornada completa** con 46 mujeres, lo que representa aproximadamente al 30%.
- El 53% tienen **contrato indefinido** (31 mujeres a jornada completa, y 22 mujeres a jornada parcial), lo que indica una gran proporción de mujeres con estabilidad laboral.

En cuanto a los **hombres**:

- La mayor concentración está en jornada completa con 11 hombres, y en los contratos indefinidos con 15 hombres.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según los datos aportados por la asociación, la plantilla de ACPACYS se clasifica de la siguiente forma:

- **El grupo más numeroso de la plantilla es "Cuidador/a", ocupado por el 40% de la plantilla, compuesto por un 88% de mujeres y un 12% de hombres.**

Distribución de la plantilla de ACPACYS por sexo y puesto de trabajo. Año 2025.

PUESTO DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Trabajador social	1	1	2
Educador/a – Monitor/a	3	2	5
Director/a	0	1	1
Auxiliar servicios generales	2	0	2
Fisioterapeuta	2	10	12

Logopeda	0	7	7
Limpiador/a	0	6	6
Encargado/a taller	0	3	3
Cuidador/a	5	36	41
Psicólogo/a	1	4	5
Conductor/a	1	0	1
Oficial/a 2ª oficios	1	0	1
Profesor/a taller	2	0	2
Terapeuta ocupacional	0	3	3
Integrador/a social	0	4	4
Cocinero/a	2	0	2
Ayudante de cocina	0	3	3
Técnico gestión administrativa	1	0	1
Auxiliar gestión administrativa	0	1	1
Enfermero/a	0	1	1
Total general	**21**	**82**	**103**

La plantilla de ACPACYS en 2025 está claramente **feminizada**. Las mujeres predominan en prácticamente todos los puestos relacionados con **cuidado, terapias, administración y limpieza**, así como en algunos cargos de **dirección o supervisión**. Destacan especialmente en el puesto de **cuidador/a**, con 36 mujeres frente a 5 hombres, y en **fisioterapia**, con 10 mujeres frente a 2 hombres. Otros puestos ocupados exclusivamente por mujeres incluyen **logopeda, limpiador/a, terapeuta ocupacional, integrador/a social, ayudante de cocina y enfermero/a**.

Por su parte, los hombres se concentran principalmente en **puestos técnicos, operativos y oficios**, como **profesor/a de taller, cocinero/a, conductor, oficial 2ª de oficios y auxiliar de servicios generales**, y presentan menor representación en áreas de cuidado, terapias y administración. Solo hay presencia masculina significativa en los roles de **cuidador y fisioterapeuta**, pero en números mucho menores que las mujeres.

En conjunto, la distribución refleja un **fuerte sesgo de género por tipo de puesto**.

Analizando la **antigüedad**, se observa que gran parte de la plantilla es relativamente reciente. Entre las mujeres, 25 tienen menos de un año en la organización y 17 entre 1 y 3 años, sumando **42 empleadas con menos de 3 años**, lo que representa más de la mitad del total femenino.

En los rangos intermedios, **16 mujeres tienen entre 5 y 10 años de antigüedad** y 5 entre 10 y 15 años, mientras que 11 cuentan con más de 15 años de trayectoria. Esto indica que, aunque existe personal con larga permanencia, la plantilla femenina se ha renovado y crecido significativamente en los últimos años.

En cuanto a los hombres, 6 tienen menos de un año y 1 entre 1 y 3 años, lo que significa que **un tercio del personal masculino es reciente**. Además, 5 hombres tienen entre 5 y 10 años, 2 entre 10 y 15 años y 4 más de 15 años de antigüedad. Aunque los hombres están menos representados

en número absoluto, su distribución por antigüedad también muestra presencia de personal reciente y de larga trayectoria.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Durante el año 2025, se ha registrado **un único caso de promoción interna**, correspondiente al puesto de **fisioterapeuta**. Los casos de promoción profesional dentro de la empresa son muy limitados, dado que cada puesto requiere una titulación específica, lo que hace que cada trabajador esté especializado en su propio ámbito. A pesar de esta situación, cuando surgen vacantes en las que sea posible la promoción interna, el proceso se realiza siguiendo los criterios establecidos por el **XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad** (resolución de 26 de marzo de 2025, publicada en el BOE el 9 de abril de 2025), garantizando que sea **igual para todos los empleados y empleadas de la entidad**.

FORMACIÓN

En ACPACYS, la **formación del personal se aplica de manera igualitaria**, sin distinción de sexo. Tanto hombres como mujeres reciben **las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional**, asegurando que todos los empleados estén igualmente preparados y cuenten con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima. Esta política garantiza la **igualdad de trato y acceso a la formación** en toda la organización.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

Los datos de ACPACYS con respecto a las retribuciones totales equiparadas de 2025 son los siguientes:

RETRIBUCIONES TOTALES EQUIPARADAS
Importes totalizados a jornada completa

RETRIBUCIONES TOTALES	14001-16000	16001-18000	18001-20000	20001-22000	22001-24000	24001-26000	26001-30000	30001-adelante	TOTAL
HOMBRE	0	6	6	5	0	2	2	1	22
	0,00%	27,27%	27,27%	22,73%	0,00%	9,09%	9,09%	4,55%	100,00%
MUJERES	2	5	19	33	17	1	1	5	83
	2,41%	6,02%	22,89%	39,76%	20,48%	1,20%	1,20%	6,02%	100,00%
TOTAL	2	11	25	38	17	3	3	6	105
	1,90%	10,48%	23,81%	36,19%	16,19%	2,86%	2,86%	5,71%	100,00%

Observaciones:

- De las 6 personas con un salario de más de 30000 €, 5 son mujeres.
- El grueso de las mujeres (39,76%) se encuentra entre 20001-22000.
- Los hombres que se incluyen en esa misma franja salarial es del 22,73 %.
- Se aprecia diferencia significativa en la franja de 16001-18000 entre hombres (un 27,27%) y mujeres (un 6,02%). **Dicha diferencia responde a criterios de antigüedad**.

RETRIBUCUIONES TOTALES POR CATEGORÍAS							
Importes totalizados a jornada completa							
		MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
Aux. servicios generales / Aux. gestión administrativa	16001-18000	1	1,20%			1	1,35%
	18001-20000			2	9,09%	2	2,70%
Ayudante Cocina	14001-16000	2	2,41%			2	2,70%
	16001-18000	1	1,20%				
Cocinero/a	16001-18000			2	9,09%	2	2,70%
Conductor/a	18001-20000			1	4,55%	1	1,35%
Responsable asistencial	22001-24000	1	1,20%			1	1,35%
Cuidador/a	16001-18000			3	13,64%	3	4,05%
	18001-20000	14	16,87%	2	9,09%	16	21,62%
	20001-22000	22	26,51%			22	29,73%
Educador/a - Monitor/a	18001-20000			1	4,55%	1	1,35%
	20001-22000	2	2,41%	2	9,09%		
Encargado/a de taller	18001-20000					0	0,00%
	20001-22000	3	3,61%				
Enfermero/a	22001-24000	1	1,20%			1	1,35%
Fisioterapeuta	20001-22000	3	3,61%	3	13,64%	6	8,11%
	22001-24000	7	8,43%				
Logopeda	20001-22000	2	2,41%			2	2,70%
	22001-24000	5	6,02%				
Oficial 2ª oficios	16001-18000			1	4,55%	1	1,35%
Personal serv. Domésticos	16001-18000	3	3,61%			3	4,05%
	18001-20000	3	3,61%				
Profesor/a de taller	24001-26000			2	9,09%	2	2,70%
Psicólogo/a	26001-30000			1	4,55%	1	1,35%
	30001-adelante	4	4,82%				
Tec. Gestión Admon.	26001-30000			1	4,55%	1	1,35%
Tec. Int. Social	18001-20000	2	2,41%			2	2,70%
	20001-22000	1	1,20%				
	22001-24000	1	1,20%				
Terapeuta Ocupacional	22001-24000	2	2,41%			2	2,70%
	24001-26000	1	1,20%				
Responsable proyectos y tratamientos	30001-adelante			1	4,55%	1	1,35%
Dirección	30001-adelante	1	1,20%				
Trabajador/a Social	26001-30000	1	1,20%		0,00%	1	1,35%
		83	112,16%	22	29,73%	74	100,00%

Observaciones:

- La diferencia que se observa entre tramos salariales de hombres y mujeres en las categorías de auxiliares de servicios generales / auxiliares gestión administrativa, y cuidadores/as obedece únicamente a complementos por antigüedad.
- Se realizará un análisis más exhaustivo para descartar posibles diferencias por razón de género.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En términos de conciliación es fundamental tener en cuenta la ordenación del tiempo de trabajo, así como, los motivos de las bajas temporales, permisos y excedencias que se han dado en la plantilla.

a. Tipo de jornada

Las diversas modalidades de jornada laboral en ACPACYS pueden clasificarse de la siguiente manera:

Tipos de jornada en ACPACYS por sexo. Año 2025

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Continuo	8	28	36
Partido	13	54	67

También es relevante señalar la proporción de personas que tienen una jornada por turnos, aquí encontramos que del total de la plantilla 39 personas tienen jornada a turnos, donde la representación de mujeres y hombres sigue la misma dinámica (82% mujeres y 18% hombres).

Los horarios de trabajo no difieren significativamente entre mujeres y hombres, si bien se observa una mayor concentración de mujeres en los diferentes tipos de jornada analizados, que puede quedar explicada en la mayor plantilla femenina que existe en ACPACYS.

b. Bajas temporales, excedencias, extinciones de contrato, ausencias y modificaciones sustanciales

Bajas temporales y excedencias

	Mujeres		Hombres		Total	
Incapacidad temporal CC	51	93%	23	100%	74	95%
Accidente de trabajo	3	5%	0	0%	3	4%
Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0%	0	0%	0	0%
Excedencia voluntaria	1	2%	0	0%	1	1%
TOTAL	55	100%	23	100%	78	100%

Según los datos nos encontramos que en el año 2025 sucedieron un total de 78 bajas médicas y/o excedencias de las cuales:

- El 95% fueron bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes.
- El 4% accidentes de trabajo.
- No hubo excedencias por cuidado de hijos/as.
- Hubo 1 excedencia voluntaria.

Con respecto a las mujeres:

- Se produjeron un total de 55 bajas temporales.
- El 93% corresponden a bajas por incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes.
- El 5% corresponde a accidentes de trabajo.
- Y el 2% a excedencias voluntarias.

En cuanto a los hombres:

- Se produjeron un total de 23 bajas temporales.
- Todas ellas correspondieron a bajas por incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes.

Extinciones de contrato

	Mujeres		Hombres		Total	
Extinciones por voluntad del trabajador/a	9	28%	1	11%	10	24%
Extinciones por fin de contrato temporal	20	63%	6	67%	26	63%
Extinciones por fin de período excedencia	2	6%	1	11%	3	7%
Despido disciplinario	1	3%	1	11%	2	5%
TOTAL	32	100%	9	100%	41	100%

Según los datos nos encontramos que en el año 2025 sucedieron un total de 41 extinciones de contratos, de las cuales:

- El 24% fueron por voluntad del trabajador/a.
- El 63% por finalización de contratos temporales.
- El 7% por finalización de períodos de excedencia.

Con respecto a las mujeres:

- Se produjeron un total de 32 extinciones de contratos.
- El 28% corresponden a extinciones voluntarias por parte de las trabajadoras.
- El 63% corresponde a finalización de contratos temporales.

En cuanto a los hombres:

- Se produjeron un total de 9 extinciones de contratos.
- El 11% corresponden a extinciones voluntarias por parte de las trabajadoras.
- El 67% corresponde a finalización de contratos temporales.

c. Medidas de conciliación:

La asociación dispone de diversas medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los datos de las recogidas en 2025 son las siguientes:

	Mujeres	**Hombres**
Permiso de maternidad	1	-
Permiso de paternidad	0	-
Permiso por riesgo durante el embarazo	0	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	2	3
Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0
Servicio de conciliación aula ludoteca	9	5
TOTAL:20	12	8

III. INFORME RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

La plantilla presentó en **2025** un total de 103 personas trabajadoras en plantilla, de las cuales 82 eran mujeres y 21 eran hombres, con lo que nos encontramos con una **FEMINIZACIÓN** de la plantilla.

Resulta especialmente relevante examinar la evolución de la distribución por sexos a lo largo del tiempo, con el fin de identificar posibles factores explicativos de esta feminización.

Los datos recogidos de la plantilla en el 2021, para la elaboración del II Plan de Igualdad, mostraban un índice de feminización de 2,72, aunque inferior al resultado de este año, con índices claros de tendencia a la feminización de la plantilla.

Cabe señalar que, tal y como se detalla en el apartado correspondiente, los procesos de selección de la entidad se fundamentan en criterios objetivos de formación y experiencia profesional. Por tanto, la actual configuración de la plantilla responde a circunstancias derivadas del propio mercado laboral y del perfil de candidaturas disponibles, y no a la aplicación de criterios discriminatorios en la contratación.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En ACPACYS, los factores que determinan los procesos de selección y contratación siguen las principales líneas de gestión de recursos humanos, que se basan en el protocolo existente de *Proceso de selección y promoción profesional*, y en los siguientes principios:

- La asociación realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios establecidos por la dirección.
- El personal directivo es el encargado de realizar la selección, formado en igualdad y compuesto de forma paritaria.

En términos generales, podemos afirmar que llegan más currículums de mujeres que de hombres, lo cual responde a una feminización del sector derivada de la combinación de factores históricos, sociales y culturales. No obstante, tanto hombres como mujeres superan el proceso de selección con la misma facilidad o dificultad, sin apreciarse diferencias significativas en este aspecto. Asimismo, no se observa que ninguno de los dos sexos necesite adoptar un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la asociación, ya que ambos se integran en igualdad de condiciones.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En ACPACYS no se han identificado obstáculos, ni internos ni externos, que dificulten la incorporación de mujeres a la entidad. De hecho, los puestos de dirección están ocupados por mujeres, lo que refleja una presencia femenina consolidada también en los niveles de mayor responsabilidad.

Tras analizar la plantilla y la distribución de los distintos puestos de trabajo por sexo, se observan ciertas tendencias que apuntan a la existencia de categorías más feminizadas y otras más masculinizadas, cuestión que tratamos de comprender a partir de los datos obtenidos.

En el área de Trabajo Social hay una representación equilibrada de mujeres y hombres, situación que también se repite en las categorías de educador/a y monitor/a. Esta última puede agruparse con los puestos de encargado/a de taller, profesor/a de taller e integrador/a social, educador/a – monitor/a dado que comparten funciones similares; en este conjunto se contabilizan cinco hombres y nueve mujeres.

Por otro lado, los puestos claramente feminizados son los de Logopedia, Limpieza, Cocina y Cuidados. En los dos primeros no hay presencia masculina y, en el área de Cuidados, la proporción es de 5 hombres frente a 36 mujeres. En contraste, los puestos masculinizados corresponden a Conductor/a, Oficial de 2ª de oficios y Auxiliar de Servicios Generales, donde únicamente hay trabajadores hombres.

Estas diferencias pueden explicarse, en gran medida, por la persistencia de estereotipos de género tradicionales que, aunque se trabajan y cuestionan de forma constante, continúan estando arraigados en determinados sectores profesionales.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción interna y el desarrollo profesional, cabe señalar que en la empresa se producen pocos casos de promoción, ya que cada puesto exige una titulación específica para su desempeño. Esto implica que las personas trabajadoras cuentan con una formación especializada en su propio ámbito profesional, lo que limita la movilidad entre categorías.

No obstante, cuando se generan vacantes que permiten la promoción interna, el procedimiento se realiza conforme a los criterios establecidos en el **XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad** (Resolución de 26 de marzo de 2025, BOE de 9 de abril de 2025), normativa de aplicación común a toda la plantilla y que garantiza la igualdad de condiciones para trabajadores y trabajadoras, y el protocolo existente de *Proceso de selección y promoción profesional.*

FORMACIÓN

La asociación no dispone de un plan de formación estructurado, sino que ésta se organiza de manera flexible, adaptándose a las necesidades y demandas de la plantilla.

Los mecanismos de difusión de la formación son los mismos para todas las personas trabajadoras, garantizando que cualquier persona que lo solicite tenga acceso a ella. De este modo, la entidad no establece ninguna distinción por motivos de género u otros factores, asegurando una igualdad total en la impartición de la formación dentro de la organización.

Por un lado, la empresa ofrece **formación externa** dirigida a todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo, edad, origen, discapacidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social. Esta formación tiene como objetivo favorecer el desarrollo profesional, garantizar la igualdad de oportunidades y promover un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas. Los programas externos se seleccionan atendiendo a criterios de calidad, relevancia y accesibilidad, asegurando que cualquier persona interesada pueda participar en igualdad de condiciones.

Además, la empresa imparte **formación interna y externa específica sobre igualdad**, protocolos de actuación y prevención de discriminación y acoso. Estos programas están diseñados para

sensibilizar a todo el personal sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, reforzar las competencias en materia de igualdad de trato y proporcionar herramientas claras para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de desigualdad o acoso en el entorno laboral. La formación se actualiza periódicamente para adaptarse a los cambios normativos y a las mejores prácticas en materia de igualdad y derechos laborales.

La formación tanto interna como externa puede ser online o presencial, de manera que se facilita la preferencia de la persona trabajadora.

El presupuesto anual destinado a cubrir gastos de formación es aproximadamente de 8.000 €.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

Según los datos que arroja el registro retributivo de la entidad realizado para el ejercicio 2025, que se detallan en el documento de Auditoría Retributiva anexo al presente Plan, **las diferencias en las retribuciones totales de la plantilla, tanto en la media aritmética como en la mediana, son de 7% y del 2% respectivamente en favor de los hombres**.

En este sentido, tal y como indica el art. 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. De igualdad retributiva entre hombres y mujeres: "El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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."

Como se puede observar, las diferencias en ningún caso superan dicho umbral y por tanto **no requieren de justificación**, así que, podemos afirmar que las diferencias por sexo son mínimas, tanto en salario base como en retribuciones totales, donde el efecto de las diferencias observadas en los complementos salariales se diluyen, para no alcanzar en ningún caso el 25%.

Aun así, la auditoría retributiva recoge medidas concretas para tratar de paliar esas mínimas diferencias retributivas entre hombres y mujeres, para logar que el sistema retributivo de la entidad sea lo más objetivo, transparente y universal posible.

La vigencia de la auditoría retributiva es de 4 años (27 de febrero de 2026 al 27 de febrero de 2030), y la periodicidad, así como las revisiones de dicha auditoría, tendrá carácter anual coincidiendo con los registros retributivos de los años incluidos en el presente plan de igualdad (2026-2030).

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En cuanto a los factores que influyen en la conciliación personal, laboral y familiar, se observa que la plantilla percibe que la asociación se implica activamente en favorecer medidas que faciliten este equilibrio, siendo un elevado número de personas las que se acogen a ellas cada año. En general, los datos recogidos reflejan una valoración positiva por parte de las trabajadoras y los trabajadores en este ámbito, aunque también se señalan algunas propuestas de medidas que podrían estudiarse para su incorporación en el futuro.

Además, la entidad apuesta por la **conciliación personal, familiar y laboral** a través de iniciativas específicas que promueven un equilibrio real entre las diferentes dimensiones de la vida de sus

trabajadores y trabajadoras. En este sentido, se implementó el programa de **"Conciliación familiar y ocio pedagógico"**, incluido dentro del II Plan de Igualdad de ACPACYS, que refleja el firme compromiso de la asociación con la **corresponsabilidad de los derechos personales, familiares y laborales**.

A diferencia de otras iniciativas que se limitan a momentos puntuales, actualmente este proyecto se desarrolla de forma **anual y continua**, garantizando actividades a lo largo de todo el año y no únicamente durante los periodos vacacionales. Esto permite a las personas trabajadoras y a sus familias contar con un apoyo constante, adaptado a sus necesidades y circunstancias, y facilita la planificación de actividades que combinan **desarrollo educativo, ocio pedagógico y tiempo de calidad en familia**.

Asimismo, el programa contribuye a sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado y las responsabilidades familiares, fomentando un **entorno laboral inclusivo, equitativo y comprometido con la igualdad de oportunidades**. Su implementación continua refuerza la estrategia de ACPACYS de **integrar la igualdad y la conciliación como parte fundamental de la cultura organizativa**, más allá de los periodos tradicionales de descanso.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En ACPACYS se han establecido mecanismos para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, los cuales son conocidos por toda la plantilla. Estos mecanismos se han formalizado mediante un **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, que incluye:

- Una declaración de principios, definiciones claras e identificación de conductas que puedan constituir acoso.
- Procedimientos para abordar posibles incidencias y las medidas correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y el régimen disciplinario correspondiente.

Así mismo, cuenta con un **Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales**.

Además, todos los procedimientos relacionados con ambos protocolos se desarrollan respetando principios fundamentales como:

- Accesibilidad e información clara sobre los procedimientos y medidas disponibles.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas.
- Presunción de inocencia.
- Prohibición de cualquier represalia hacia la víctima o personas que apoyen o presenten la denuncia.
- Diligencia y rapidez en la tramitación de los procedimientos.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Este enfoque asegura un entorno laboral seguro y respetuoso, promoviendo la igualdad y la protección de toda la plantilla.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

ACPACYS orienta su actuación a garantizar que todos los canales de comunicación de la entidad, tanto internos como externos, empleen un lenguaje inclusivo y libre de sesgos sexistas. Con este fin, se llevan a cabo revisiones y análisis periódicos de la documentación general, así como de los contenidos e imágenes difundidos a través de los distintos medios de comunicación corporativos, como el tablón de anuncios, la documentación interna, la página web y las redes sociales, entre otros.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

La perspectiva de género se encuentra incorporada tanto en la evaluación de los puestos de trabajo como en la planificación de la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta el impacto diferenciado que la actividad profesional puede generar. Esta información queda recogida en el documento de Evaluación de Riesgos Laborales por puestos de trabajo. Asimismo, se presta especial atención a las situaciones de embarazo y lactancia, garantizando la adopción de las medidas preventivas necesarias en estos casos.

En cuanto a las instalaciones y recursos disponibles, se constata que hombres y mujeres cuentan con las mismas condiciones y equipamientos. Ambos disponen de vestuarios y servicios diferenciados, así como de equipos y ropa de trabajo adecuados a las funciones y exigencias específicas de cada puesto, asegurando la igualdad en los medios materiales facilitados por la entidad.

CAPÍTULO III: PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

I. OBJETIVOS GENERALES

1. **Garantizar procesos de acceso y selección equitativos**, asegurando la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier sesgo por razón de sexo, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales.
2. **Promover un equilibrio de representación** entre mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, evitando la concentración de mujeres en determinadas funciones o niveles y favoreciendo la igualdad efectiva en la estructura de la plantilla.
3. **Impulsar la promoción interna y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad**, favoreciendo trayectorias laborales equilibradas y asegurando oportunidades reales de crecimiento para mujeres y hombres.
4. **Integrar la formación como herramienta estratégica para la igualdad**, promoviendo acciones formativas que contribuyan a la sensibilización, la transformación cultural y la eliminación de estereotipos de género dentro de la entidad.
5. **Asegurar la igualdad retributiva efectiva y estructural**, garantizando la transparencia salarial y el cumplimiento del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.
6. **Fomentar la corresponsabilidad y consolidar medidas de conciliación**, promoviendo un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y personales, y facilitando la adaptación de las condiciones laborales a las necesidades de la plantilla.
7. **Prevenir, detectar y actuar frente al acoso y cualquier forma de discriminación**, incluyendo aquellas de carácter múltiple o interseccional, mediante protocolos eficaces y garantías de protección.
8. **Promover una comunicación inclusiva y no sexista** en todas las acciones y materiales de la empresa, garantizando que la imagen institucional y los mensajes internos y externos reflejen igualdad y respeto por la diversidad.

II. MEDIDAS POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Continuar fomentando, de forma directa dentro del procedimiento de selección y contratación de personal, la igualdad de trato y oportunidades entre sexos.

Medida 1.1 – Procesos de selección no sesgados

Descripción: Implantación del currículum ciego en la fase inicial de los procesos de selección, valorando solo formación, experiencia y competencias, para reforzar la objetividad y la igualdad de trato.

Priorización: medida de prioridad alta.

Actuaciones:

- Aplicar currículum ciego en la fase inicial.
- Evaluar candidaturas solo con criterios objetivos.
- Registrar y analizar anualmente los datos por sexo.

Medios materiales necesarios:

- Plantilla de registro de currículum ciegos registrados en los procesos de selección.
- Soporte informático para almacenamiento y tratamiento de la información.

Indicador:

- % de procesos con finalistas equilibrados entre sexos.
- Nº de procesos analizados anualmente con datos desagregados.

Responsable: Departamento de RRHH.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

Medida 1.2 – Presencia equilibrada en fases finales

Descripción: asegurar representación equilibrada de mujeres y hombres en la fase final de selección, promoviendo la diversidad y reduciendo posibles sesgos en la decisión final.

Priorización: medida de prioridad alta.

Actuaciones:

- Procurar llegar al final de las selecciones con representación de ambos sexos.
- Aplicar preferencia al sexo menos representado en igualdad de mérito.
- Revisar anualmente la representación por sexo en nuevas contrataciones.

Medios materiales necesarios:

- Registros actualizados de candidaturas por sexo.
- Herramientas de seguimiento estadístico anual.

Indicador:

- % de procesos con finalistas equilibrados entre sexos.
- Evolución anual de la representación por sexo en la plantilla.

Responsable: Departamento de RRHH.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Objetivo específico: Fomentar la participación de hombres en las categorías históricamente feminizadas y avanzar hacia un equilibrio de género en todas las categorías profesionales.

Medida 2.1 – Control de representación por categoría

Descripción: Realizar un seguimiento periódico de la promoción de mujeres y hombres en cada categoría profesional para detectar posibles desequilibrios.

Priorización: medida de prioridad media-alta.

Actuaciones:

- Registrar anualmente el sexo del personal por categoría profesional.
- Analizar desajustes y elaborar informes de seguimiento.

Medios materiales necesarios:

- Sistema de registro actualizado de plantilla por categoría y sexo.
- Herramientas de análisis estadístico anual.

Indicador: % de categorías profesionales con representación equilibrada o tendencia a equilibrarse.

Responsable: Departamento de RRHH.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

Medida 2.2 – Fomento de la diversidad en nuevas contrataciones

Descripción: Promover la igualdad de oportunidades y la diversidad de género en los procesos de contratación, fomentando la presencia de hombres en funciones históricamente feminizadas y viceversa.

Priorización: medida de prioridad alta.

Actuaciones:

- Difundir ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y enfoque de igualdad.
- Analizar la representación de candidatos por sexo en cada proceso y fomentar equilibrio cuando sea posible.

Medios materiales necesarios:

- Modelos de oferta con lenguaje inclusivo.
- Canales de difusión amplios y diversos.
- Herramienta de recogida y de seguimiento de candidaturas y contrataciones por sexo.

Indicador: % de nuevos contratados que contribuyen al equilibrio por categoría profesional.

Responsable: Departamento de RRHH.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato en los procesos de promoción interna y desarrollo profesional, respetando la especialización y titulación de cada puesto.

Medida 3.1 – Supervisión de procesos de promoción

Descripción: Revisar periódicamente los procesos de promoción interna para asegurar que se apliquen criterios objetivos y equitativos entre mujeres y hombres.

Priorización: medida de prioridad alta.

Actuaciones:

- Analizar anualmente los procesos de promoción realizados.
- Comprobar que se cumple el protocolo en los casos de promoción profesional.

Medios materiales necesarios:

- Protocolo interno de promoción actualizado.

- Registro documental de candidaturas y resoluciones.

Indicador:

- % de procesos de promoción interna supervisados aplicando el protocolo existente.

Responsable: Departamento de RRHH.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

Medida 3.2 – Comunicación y transparencia de oportunidades.

Descripción: Asegurar que todas las oportunidades de promoción interna se comunican de manera clara, accesible y con igualdad de información para todo el personal.

Priorización: medida de prioridad media-alta.

Actuaciones:

- Publicar las vacantes internas de manera visible y con lenguaje inclusivo.
- Registrar la participación por sexo en cada convocatoria.

Medios materiales necesarios:

- Canal interno de comunicación.
- Registro de participación por sexo.

Indicador: % de procesos comunicados a toda la plantilla con registro de participación por sexo.

Responsable: Departamento de RRHH.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

FORMACIÓN

Objetivo específico: Seguir fomentando la formación en igualdad de género entre todo el personal, utilizando acciones formativas para sensibilizar, transformar la cultura organizativa y reducir estereotipos de género.

Medida 4.1 – Formación de toda la plantilla en igualdad

Descripción: Diseñar e implementar un programa de formación sobre igualdad de género dirigido a todo el personal, centro en sensibilización, prevención de sesgos y estereotipos, y buenas prácticas inclusivas.

Priorización: medida de prioridad alta.

Actuaciones: Organizar sesiones formativas periódicas para todo el personal sin formación en igualdad de género.

Medios materiales necesarios:

- Presupuesto anual para formación.
- Plataforma de formación presencial o virtual.
- Personal formador especializado,
- Registro de asistencia y evaluación.

Indicador: % de plantilla formada en igualdad de género anualmente.

Responsable: Departamento de RRHH / Comisión de Igualdad.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

RETRIBUCIONES E IGUALDAD SALARIAL

Objetivo: Garantizar que no existan brechas salariales injustificadas entre mujeres y hombres, asegurando que las diferencias retributivas se basen únicamente en criterios objetivos.

Medida 5.1 – Auditoría y transparencia retributiva anual

Descripción: revisar periódicamente los salarios por categoría profesional y sexo para detectar diferencias injustificadas, e informar al personal sobre citeriores salariales.

Priorización: medida de prioridad muy alta.

Actuaciones:

- Realizar una auditoria salarial de forma anual.
- Analizar diferencias y aplicar ajustes si se detectan brechas injustificadas.
- Hacer un informe con el análisis de la auditoria retributiva y difundirlo entre la plantilla.

Medios materiales necesarios:

- Herramientas de análisis salarial.

Indicador: % de categorías revisadas anualmente e informe realizado.

Responsable: Persona responsable contabilidad.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico: consolidar y reforzar la corresponsabilidad en la empresa, asegurando que las medidas de conciliación existentes son conocidas por toda la plantilla, y contribuyan a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y personales.

Medida 6.1 – Seguimiento del uso de medidas de conciliación

Descripción: Realizar un seguimiento periódico del uso de las medidas de conciliación para garantizar que se aplican de manera equilibrada entre mujeres y hombres.

Priorización: medida de prioridad media alta.

Actuaciones:

- Registrar anualmente el uso de permisos, flexibilidades y otras medidas de conciliación por sexo.
- Analizar posibles diferencias en la utilización entre mujeres y hombres.

Medios materiales necesarios:

- Registro actualizado de permisos y medidas aplicadas.
- Sistema de análisis por sexo.

Indicador: % de medidas de conciliación utilizadas de manera equilibrada entre sexos.

Responsable: Departamento de RRHH / Comisión de Igualdad.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

Medida 6.2 – Comunicación y sensibilización sobre corresponsabilidad

Descripción: Promover la corresponsabilidad y el conocimiento de las medidas de conciliación existentes entre todo el personal.

Priorización: medida de prioridad media.

Actuaciones:

- Difundir información sobre las medidas de conciliación de la asociación y su objetivo de corresponsabilidad.
- Realizar campañas, talleres y comunicaciones específica de sensibilización sobre el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y personales.

Medios materiales necesarios:

- Material divulgativo.
- Canales internos de comunicación.

Indicador:

- % de plantilla informada sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- % de plantilla en participación de campañas de sensibilización.

Responsable: Departamento de RRHH / Comisión de Igualdad.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Objetivo específico: Garantizar la prevención y actuación efectiva frente al acoso y cualquier forma de discriminación, aplicando protocolos claros y protecciones adecuadas para todo el personal.

Medida 7.1 – Aplicación y difusión de los protocolos en este ámbito

Descripción: Asegurar que todas las personas trabajadoras conocen y tienen acceso los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o discriminación por diversos motivos.

Priorización: medida de prioridad muy alta.

Actuaciones:

- Difundir los protocolos a todo el personal, mediante sesiones informativas y comunicación interna.
- Facilitar el acceso a los mismo tanto de forma digital como física.
- Recordar periódicamente los procedimientos y canales disponibles.

Medios materiales necesarios:

- Protocolos actualizados y accesibles.

- Canal confidencial de denuncias.
- Soporte documental físico y digital.

Indicador: % de plantilla informada sobre el protocolo y sus procedimientos.

Responsable: Departamento de RRHH / Comisión de Igualdad.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

Medida 7.2 – Formación en prevención de acoso y discriminación

Descripción: realizar acciones formativas para sensibilizar al personal sobre el acoso, la discriminación y las situaciones interseccionales.

Priorización: medida de prioridad alta.

Actuaciones: Organizar sesiones de formación anuales para todo el personal sobre el acoso y la discriminación.

Medios materiales necesarios:

- Presupuesto formativo.
- Personal formador especializado.
- Registro de asistencia y evaluación.

Indicador: % de plantilla formada en prevención de acoso y discriminación cada año.

Responsable: Departamento de RRHH / Comisión de Igualdad.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

COMUNICACIÓN INCLUYSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo: Garantizar que todo el personal utilice un lenguaje inclusivo y no sexista en su comunicación diaria, y que la imagen y los contenidos de la empresa transmitan valores de igualdad y diversidad.

Medida 8.1 – Revisión y adaptación de materiales de comunicación

Descripción: seguir revisando todos los materiales internos y externos de la asociación para que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista.

Priorización: medida de prioridad media alta.

Actuaciones:

- Revisar periódicamente los materiales de comunicación para detectar expresiones sexistas o excluyentes.
- Adaptar textos, imágenes y mensajes siguiendo criterios de lenguaje inclusivo.
- Incorporar pautas de comunicación inclusiva en manuales y plantillas corporativas.

Medios materiales necesarios:

- Manual interno de lenguaje inclusivo.
- Recursos gráficos y de edición.

Indicador: % de materiales de comunicación revisados y adaptados con lenguaje inclusivo.

Responsable: Departamento de RRHH / Comisión de Igualdad.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

Medida 8.2 – Formación en lenguaje inclusivo y no sexista

Descripción: capacitar al personal sobre el uso adecuado del lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista.

Priorización: medida de prioridad media.

Actuaciones: Organizar sesiones formativas para todo el personal.

Medios materiales necesarios:

- Recursos formativos específicos.
- Plataforma presencial o virtual.
- Registro de asistencia y evaluación.

Indicador: % de plantilla formada en comunicación inclusiva y no sexista.

Responsable: Departamento de RRHH / Departamento de Comunicación.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

Medida 8.3 – Sensibilización y buenas prácticas internas

Descripción: seguir fomentando la sensibilización del personal sobre la importancia de la comunicación inclusiva y no sexista como parte de la cultura organizativa.

Priorización: medida de priorización media.

Actuaciones:

- Difundir guías y recordatorios sobre el lenguaje inclusivo en canales internos.
- Promover campañas de sensibilización y buenas prácticas en comunicación interna.
- Reconocer iniciativas y ejemplos de comunicación inclusiva dentro de la asociación.

Medios materiales necesarios:

- Material divulgativo interno.
- Canales de comunicación corporativos.
- Recursos para las campañas de sensibilización y buenas prácticas en comunicación interna.

Indicador:

- % de personal que conoce y aplica buenas prácticas de comunicación inclusiva.
- Nº de campañas de sensibilización realizadas anualmente.

Responsable: Departamento de Comunicación / Comisión de Igualdad.

Temporalización: Permanente, con revisión anual.

III. EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Igualdad tiene como finalidad valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas previstas, analizar su eficacia y detectar posibles áreas de mejora, garantizando la aplicación real y efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

La evaluación permitirá comprobar:

- El nivel de ejecución de las medidas.
- El grado de consecución de los objetivos generales y específicos.
- La adecuación de las actuaciones a la realidad de la empresa.
- La necesidad de introducir modificaciones o medidas correctoras.

Conforme al RD 901/2020, el Plan de Igualdad incorpora:

1. **Indicadores cuantitativos y cualitativos por medida.**
2. **Calendario anual de seguimiento.**
3. **Informes intermedios y finales.**
4. **Revisión al menos anual por la Comisión de Igualdad.**

La evaluación será realizada por la **Comisión de Igualdad**, que actuará como órgano responsable del seguimiento, control y revisión del Plan.

Se realizará un **seguimiento periódico anual** de las medidas incluidas en el Plan. Se efectuará una **evaluación intermedia**, si procede, cuando se detecten desviaciones relevantes. Se llevará a cabo una **evaluación final** al término de la vigencia del Plan, que servirá de base para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

Los resultados de seguimiento se documentarán en informes anuales que se incorporarán al registro interno y se pondrán a disposición de plantilla y representantes laborales.

IV. TEMPORALIZACIÓN, CRONOGRAMA Y MODIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años**, conforme a lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, comenzando su aplicación desde la fecha de su aprobación y registro oficial. Durante su periodo de vigencia, el Plan mantendrá carácter obligatorio para la empresa y será de aplicación a la totalidad de la plantilla.

Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029	Año 2030
Elaboración del diagnóstico y redacción del III Plan de Igualdad	1º Seguimiento	Evaluación intermedia	2º Seguimiento	Evaluación final

El Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión y, en su caso, modificación cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias:

- Cambios relevantes en la estructura organizativa, plantilla o actividad de la empresa.
- Modificaciones normativas que afecten al contenido del Plan.
- Detección de incumplimientos o ineficacia de las medidas adoptadas.
- Resultados del seguimiento y evaluación que aconsejen introducir mejoras.
- Requerimiento de la autoridad laboral competente.

Cualquier modificación del Plan deberá:

1. Ser analizada y acordada por la Comisión de Igualdad por unanimidad.
2. Documentarse formalmente mediante acta.
3. Incorporarse al documento del Plan como actualización.
4. Comunicarse a la totalidad de la plantilla.
5. Registrarse, cuando proceda, conforme a la normativa vigente.

Las modificaciones no supondrán la pérdida de vigencia del Plan, salvo que se acuerde su sustitución por uno nuevo.

Procedimiento para solventar las posibles discrepancias

De conformidad con el artículo 8.2.k) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cualquier discrepancia que pudiera surgir en la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad será tratada en el seno de la Comisión de Igualdad.

La discrepancia deberá plantearse por escrito, identificando la medida afectada y los motivos que la originan. La Comisión analizará la cuestión y tratará de alcanzar una solución consensuada, dejando constancia en acta de los acuerdos adoptados.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en la normativa laboral vigente y, en su caso, a la jurisdicción social competente.

Durante todo el procedimiento se garantizarán los principios de buena fe, objetividad y confidencialidad.

V. ASIGNACIÓN RESPONSABLE Y COMISIÓN DE IGUALDAD

Se asigna a Vanesa Barea Cubero, con DNI: 26968047H, como persona responsable del III Plan de Igualdad 2026-2030 ACAPCYS.

La Comisión de Igualdad estará compuesta por Vanesa Barea Cubero y Jaime Romero Gómez.

VI. APROBACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD 2026-2030 ACPACYS

Reunida en Córdoba, a fecha de 27 de febrero de 2026, la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de ACPACYS, compuesta:

En representación de la empresa por:

Rafaela Luque Pérez (Directora de ACPACYS)

En representación de la plantilla por:

María del Mar Ávalos Cabrera (Representante sindical CCOO Córdoba)

Jaime Romero Gómez (Técnico Gestión Administrativa de ACPACYS)

Vanesa Barea Cubero (Trabajadora Social de ACPACYS)

ACUERDA

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de ACPACYS.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años desde la firma de este acuerdo.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del día 27 de febrero de 2026.

Representante de la Asociación	Representante de la Plantilla
María Rafaela Luque Pérez – 30546003W	Mª del Mar Ávalos Cabrera -
	Vanesa Barea Cubero – 26968047H
	Jaime Romero Gómez – 30969933L

CLÁUSULAS FINALES

Este Plan se registra conforme al Real Decreto 901/2020 y estará disponible para su consulta en los canales internos. Su aprobación se documentará en acta de la Comisión de Igualdad y se remitirá al Registro de Planes de Igualdad (REGCON) tal como exige la normativa aplicable.

ANEXO I. MODELO DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO

1. **Datos generales.**

   Año de seguimiento:

   Fecha de revisión:

   Personas asistentes:

2. **Tabla de seguimiento de medidas.**

Nº medida	Área	Actuaciones realizadas	Indicadores revisados	Resultado	Observaciones

3. **Análisis general.**
   - ¿Se están aplicando las medidas según la temporalización prevista?
   - ¿Existen desviaciones significativas?
   - ¿Se detectan desequilibrios por sexo en alguna área?
4. **Propuestas de mejora.**

ANEXO II. MODELO DE EVALUACIÓN INTERMEDIA

1. **Objetivo.**
2. **Grado de cumplimiento por áreas.**

Área	Nivel de ejecución	Valoración (Alta / Media / Baja)	Necesita ajustes

3. **Análisis de impacto.**
   - ¿Se ha reducido alguna desigualdad detectada en el diagnóstico inicial?
   - ¿Existen nuevas necesidades no previstas?
   - ¿Las medidas están siendo utilizadas por mujeres y hombres de forma equilibrada?
4. **Decisiones adoptadas.**

ANEXO III. MODELO DE EVALUACIÓN FINAL

1. **Valoración global.**
2. **Resultados alcanzados.**

Objetivo	Grado de consecución	Observaciones

3. **Impacto en la asociación.**
4. **Conclusiones y propuestas para el nuevo Plan.**

GLOSARIO

Acción positiva: Medida específica dirigida a corregir situaciones de desigualdad de hecho entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Análisis de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder, etc., entre hombres y mujeres, debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha salarial de género: Diferencia existente entre las retribuciones medias percibidas por mujeres y hombres, que no esté justificada por criterios objetivos relacionados con el puesto de trabajo.

Comisión de Igualdad: Órgano paritario responsable de la negociación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

Conciliación del trabajo: introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a los hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Corresponsabilidad familiar: Reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, domésticas y laborales.

Discriminación directa: Situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.

Discriminación indirecta: Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a personas de un sexo en desventaja particular respecto al otro, salvo que esté objetivamente justificada.

Discriminación múltiple o interseccional: Situación en la que una persona sufre discriminación por la concurrencia simultánea de varios factores (sexo, discapacidad, edad, origen, etc.).

Igualdad formal: es la reflejada en los textos legales donde queda constancia de que mujeres y hombres tienen los mismos derechos.

Igualdad real: va más allá de la regularización normativa e implica la tutela de los derechos de todas las personas que, independientemente de sus diferencias han de ser respetadas y tratadas como iguales.

Igualdad de trato: Ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Igualdad de oportunidades: Principio que garantiza que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de acceso, desarrollo y participación en el ámbito laboral.

Lenguaje inclusivo y no sexista: Uso del lenguaje que evita expresiones discriminatorias o excluyentes y visibiliza a mujeres y hombres en igualdad.

Perspectiva de género: Enfoque que incorpora el análisis de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en el diseño, aplicación y evaluación de políticas y actuaciones.

Plan de Igualdad: Conjunto ordenado de medidas adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Transversalidad de género: Integración sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, procedimientos y áreas de la organización.

ACPACYS

Asociación Cordobesa de Parálisis Cerebral y otras afecciones similares

Número de teléfono
957 403 292

Correo electrónico
acpacys@acpacys.org

Sitio web
www.acpacys.org

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2026-2030

ASOCIACIÓN CORDOBESA DE PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS AFECCIONES SIMILARES

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

ÍNDICE

1. OBJETO DEL INFORME
2. PERSONAS DESTINATARIAS
3. ALCANCE Y VIGENCIA
4. ACLARACIONES PRELIMINARES Y SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
   4.1 CLASIFICACIÓN SEGÚN CONVENIO COLECTIVO
   4.2 CLASIFICACIÓN SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA
   5.1 ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO
   5.2 CONCLUSIONES DEL DIGANÓSTICO
6. PLAN DE ACTUACIÓN
7. DETALLE CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

1. OBJETO DEL INFORME

De acuerdo con el RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, en su artículo 5 se establecen las normas generales sobre el registro retributivo, que de conformidad con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener, y que tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, mediante la elaboración documentada de los datos desglosados y promediados.

Dicho registro retributivo deberá incluir los valores medios (media aritmética y mediana) de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El convenio colectivo de aplicación es el XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (resolución de 26 de marzo de 2025, publicado en el BOE el 9 de abril de 2025), común para todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad.

2. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente documento recoge los datos de todas las personas trabajadoras de Acpacys durante el período 01-01-2025 al 31-12-2025.
En concreto se han analizado un total de 105 trabajadores/as, de los cuales 22 son hombres y 83 mujeres.

3. ALCANCE Y VIGENCIA

La presenta auditoría retributiva se sustenta en el análisis del registro salarial o retributivo realizado por la entidad del ejercicio 2025, siguiendo las herramientas publicadas en la página web del Ministerio de Igualdad.
La vigencia de la presente auditoría corresponde con la del Plan de Igualdad en la que integra, y comprende desde el año 2026 al año 2030.

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

En la misma se encuentran incluidas todas las personas por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y ésta haya estado en vigor en algún momento del ejercicio 2025. Asimismo, se han tenido en cuenta para el registro retributivo todas las posibles modificaciones de jornada ocurridas durante el ejercicio, así como los períodos correspondientes.

4. ACLARACIONES PRELIMINARES Y SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El sistema de clasificación usado para elaborar las tablas toma como base las categorías y grupos profesionales designados en el anexo II del convenio colectivo, así como del sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado por la entidad.

4.1. CLASIFICACIÓN SEGÚN CONVENIO COLECTIVO

A continuación, exponemos dicha clasificación, así como los puestos de trabajo integrados en cada uno de los apartados:

AGRUPACIÓN PROFESIONAL	GRUPO PROF. CONVENIO	PUESTOS DE TRABAJO
GRUPO 01	Titulado nivel 3	Dirección Psicólogo/a clínico
GRUPO 02	Titulado nivel 2	Trabajador/a social Terapeuta ocupacional Logopeda Fisioterapeuta Titulado/a grado medio Diplomado/a universitario/a en enfermería
GRUPO 03	Técnico superior nivel 1	Encargado/a de taller Tec. Sup. Integración social Monitor/a – Educador/a Profesor/a de taller
GRUPO 04	Técnico	Conductor/a

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

		Cuidador/a Cocinero/a
GRUPO 05	Técnico auxiliar	Ayudante de cocina Limpiador/a Auxiliar de gestión administrativa

En este punto cabe resaltar el artículo 88.1 del XVI convenio colectivo relativo al sistema de clasificación profesional, donde se dice expresamente: "*Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.*

4.2 CLASIFICACIÓN SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado sobre las funciones efectivamente desarrolladas, con independencia de la modalidad contractual, garantizando la objetividad, y neutralidad de género conforme al artículo 4 del RD 902/2020.

Para ello se ha utilizado la herramienta publicada a tal efecto en la web del Ministerio de Igualdad.

En concreto, el sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado analiza los siguientes tipos factores, asignando una puntuación a cada uno de ellos:

A) CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B) RESPONSABILIDAD
C) ESFUERZO
D) CONDICIONES DE TRABAJO

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

Dentro de cada tipo, los factores efectivamente evaluados han sido los siguientes:

Tipo	Nombre del Factor
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Formación Académica**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Experiencia**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Liderazgo**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Legislación**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Conocimientos informáticos**
B. RESPONSABILIDAD	**Organización del trabajo**
B. RESPONSABILIDAD	**Responsabilidad sobre maquinaria**
B. RESPONSABILIDAD	**Supervisión**
C. ESFUERZO	**Postura**
C. ESFUERZO	**Atención personal**
C. ESFUERZO	**Pantallas visualización**
C. ESFUERZO	**Concentración**
C. ESFUERZO	**Plazos ejecución**
C. ESFUERZO	**Esfuerzo emocional**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**Turnicidad / Nocturnidad**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**Fines de semana**

Como resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada, a continuación, detallamos el sistema de clasificación extraído de la misma:

ESCALA VALORACIÓN	PUESTOS DE TRABAJO
ESCALA 01	Director/a
ESCALA 02	Psicólogo/a Responsables proyectos y tratamientos
ESCALA 03	Trabajador/a social Terapeuta ocupacional Logopeda Fisioterapeuta D.U.E. Responsable administración Responsable talleres
ESCALA 04	Encargado/a de taller Monitor/a – educador/a Téc. Gestión administrativa

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

	Integrador/a social Profesor/a de taller Responsable asistencial y enfermería
ESCALA 05	Cocinero/a Conductor/a Oficial 2ª de oficios Cuidador/a
ESCALA 06	Ayudante de cocina Limpiador/a Aux. servicios generales Aux. gestión administrativa

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

En cumplimiento del artículo 8 del RD 902/2020, la presente auditoría retributiva incluye un diagnóstico integral del sistema salarial de la entidad, comprendiendo la evaluación del sistema retributivo, la valoración objetiva de puestos de trabajo y análisis de posibles factores desencadenantes de diferencias retributivas.

A continuación, pasamos a desglosar los datos retributivos de la entidad:

- Conceptos abonados en nómina y tenidos en cuenta en el registro retributivo de 2025:
  - A) Sueldo Base
  - B) Complemento Ad Personam
  - C) Compl. Desarrollo N1
  - D) Compl. Desarrollo N2
  - E) Plus transporte
  - F) Coordinación
  - G) Plus calidad
  - H) Plus festividad
  - I) Plus nocturnidad
  - J) Compl. Dirección
  - K) Plus productividad

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

L) Plus responsabilidad

M) Compl. Voluntario Acpacys

N) Prestación por enfermedad

O) Complemento Incapacidad temporal

P) Atrasos

Q) Compl. Salario Mínimo Interprofesional

Dichos conceptos pueden agruparse en:

SALARIO BASE – COMPLEMENTOS SALARIALES – COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Todas las retribuciones satisfechas por la entidad se ajustan al convenio vigente, así como sus correspondientes complementos salariales y complementos extrasalariales atendiendo a factores objetivos tales como antigüedad, formación, normativa sobre incapacidad temporal etc.

A continuación, exponemos desagregado por sexo el número de trabajadores que componen cada agrupación profesional realizada por la entidad:

Puesto de trabajo	Escala profesional según valoración puesto de trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Aux. gestión administrativa	ESCALA 06	0	1	1
Aux. servicios generales	ESCALA 06	2	0	2
Ayudante de cocina	ESCALA 06	0	3	3
Cocinero/a	ESCALA 05	2	0	2
Conductor/a	ESCALA 05	1	0	1
Cuidador/a	ESCALA 05	5	36	41
D.U.E.	ESCALA 03	0	1	1
Director/a	ESCALA 01	0	1	1
Educador/a – Monitor/a	ESCALA 04	3	2	5
Encargado/a taller	ESCALA 04	0	3	3

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

Fisioterapeuta	ESCALA 03	3	10	13
Integrador/a social	ESCALA 04	0	4	4
Limpiador/a	ESCALA 06	0	6	6
Logopeda	ESCALA 03	0	7	7
Oficial/a 2ª oficios	ESCALA 05	1	0	1
Profesor/a taller	ESCALA 04	2	0	2
Psicólogo/a	ESCALA 02	1	4	5
Responsable asistencial y enfermería	ESCALA 04	0	1	1
Responsable proyectos y tratamientos	ESCALA 02	1	0	1
Téc. gestión administrativa	ESCALA 03	1	0	1
Terapeuta ocupacional	ESCALA 03	0	3	3
Trabajador/a social	ESCALA 03	0	1	1
TOTALES		**22**	**83**	**105**

Pasamos a continuación a exponer el resultado del registro retributivo de la entidad del ejercicio 2025:

- **Importes Media Aritmética:**

	Nº Trabajadores/as	Nº Situaciones Contractuales	TOTAL Retribuciones Equiparadas
TOTAL			**7%**
Hombre	22	37	**22.394**
Mujer	83	128	**20.724**

Se observa que en la totalidad retribuciones percibidas por todas las personas trabajadoras, es un 7% superior en los hombres que en las mujeres.

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

- **Importes Mediana**

	Nº Trabajadores/as	Nº Situaciones Contractuales	TOTAL Retribuciones Equiparadas
TOTAL			***2%***
Hombre	*22*	*37*	***20.078***
Mujer	*83*	*128*	***19.759***

En el caso de la mediana la diferencia es del 2% en el total de las retribuciones.

En relación a los datos aportados, cabe señalar que en el art. 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. De igualdad retributiva entre hombres y mujeres:

"El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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."

Como se observa en ambas tablas, las diferencias en ningún caso superan dicho umbral y por tanto no requieren de justificación, por tanto, podemos afirmar que las diferencias por sexo son mínimas, tanto en salario base como en retribuciones totales, donde el efecto de las diferencias observadas en los complementos salariales se diluyen, para no alcanzar en ningún caso el 25%.

5.2. CONCLUSIONES

Tras el estudio realizado podemos extraer las siguientes conclusiones:

- La empresa cuenta con una plantilla feminizada (20% hombres – 80% mujeres)
- Un 55 % del total de las mujeres se engloban dentro de escalas profesionales 5 y 6 (menor escala salarial). En el caso de los hombres es un 45%, por tanto, podemos afirmar que no existe discriminación a la hora de que uno u otro género ocupe los trabajos menos remunerados, aunque sí que habrá que trabajar para que esos porcentajes se equiparen en la medida de lo posible.
- En el caso de las escalas profesionales con mayor nivel salarial, esto es las escalas 1, 2 y 3, del total de hombres de la plantilla, el 27% ocupa este tipo de puestos

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

de trabajo, mientras que, en el caso de las mujeres, es del 32,5 %. Nuevamente observamos, al igual que en el caso anterior, que los porcentajes tanto de hombres como de mujeres que ocupan dichos puestos de trabajo es muy similar, reforzando la idea que no existe discriminación por razón de sexo a la hora de acceder y retribuir dichos puestos de trabajo.

- Del total de personas empleadas en las escalas profesionales 5 y 6, observamos que mayoritariamente los ocupan las mujeres (un 82% frente al 18% de hombres). Esto se explica por la feminización de la plantilla, cuyos porcentajes son 20% - 80%.
- De igual manera ocurre en las escalas profesionales 1, 2 y 33, donde el porcentaje de hombres que ocupan estos puestos de trabajo respecto del total es del 18%, y el porcentaje de mujeres del 82%.

6. PLAN DE ACTUACIÓN

a) Objetivo general:

El objetivo del presente plan de actuación es garantizar que el sistema retributivo de la entidad se ajuste a los máximos criterios de objetividad y que en ningún caso queden comprometidos los derechos retributivos de hombres y mujeres.

Para ello, debemos entender el sistema retributivo de la empresa desde un punto de vista **universal, transparente e imparcial.**

b) Objetivos y medidas:

Las principales medidas que se van a seguir para garantizar el objetivo descrito anteriormente y prevenir que puedan aparecer situaciones de discriminación salarial son:

- **Revisión de la política retributiva de la entidad:**

Objetivo:

En este sentido se debe elaborar una relación actualizada de los complementos retributivos, su cuantía y forma de asignación, para revisar si efectivamente corresponden a criterios objetivos, justificados e igualitarios por razón de género.

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

Acción concreta:

Relación analítica de complementos retributivos

Cronograma y Seguimiento:

Recogida y análisis de datos, segundo semestre de 2026.

Elaboración relación analítica, primer semestre 2027

Revisión de la relación y adecuación si procede, segundo semestre 2027

Seguimiento con carácter anual en los años 2028 y 2029.

Personas responsables:

Jaime Romero Gómez y Rafaela Luque Pérez

- **Revisión del actual sistema de valoración de puestos de trabajo**

Objetivo:

Realizar un análisis integral de todos los factores que concurren o puedan concurrir en cada puesto de trabajo, ponderando su relevancia y permitiendo la asignación de una puntuación o valoración numérica objetiva. Dichos factores deberán apreciarse con criterios estrictamente objetivos y guardar una vinculación directa, necesaria y proporcional con el desempeño efectivo de la actividad laboral.

Acción concreta:

Actualización del actual sistema de valoración de puestos de trabajo

Cronograma y seguimiento:

Recogida y análisis de datos, segundo semestre de 2026.

Actualización sistema valoración, primer semestre de 2027.

Seguimiento con carácter anual en los años 2028 y 2029.

Personas responsables:

Rafaela Luque Pérez, Vanesa Barea Cubero y Jaime Romero Gómez

- **Formación al personal responsable de la gestión de personas en materia de igualdad.**

Objetivo:

Implementar un programa de formación sobre igualdad de género dirigido al personal responsable de la gestión de recursos humanos de la entidad, haciendo especial énfasis en sensibilización, prevención de sesgos y estereotipos, y buenas prácticas inclusivas.

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

Acción concreta:

Establecer un programa de formación anual sobre igualdad de género a las personas responsables de recursos humanos de la entidad

Cronograma y seguimiento:

Diseño del plan formativo, segundo semestre de 2026.

Realización de acciones formativas, con carácter anual en los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

Seguimiento con carácter anual en los años 2027, 2028 y 2029.

Personas responsables:

Rafaela Luque Pérez, Vanesa Barea Cubero y Jaime Romero Gó

ACPACYS
C/Dolores Ibarruri, 2 • 14011 CÓRDOBA
Telf. 957 356 983 – 957 403 292
www.acpacys.org
acpacys@acpacys.org

7. DETALLE CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTOS

		2026		**2027**		**2028**		**2029**	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
Revisión política retributiva	Análisis de datos		X						
	Relación analítica			X					
	Revisión y adecuación				X				
	Seguimiento						X		X
Revisión sistema de valoración de puestos de trabajo	Análisis de datos		X						
	Actualización sistema			X					
	Seguimiento						X		X
Formación en materia de igualdad	Diseño plan formativo		X						
	Acciones formativas				X		X		X
	Seguimiento				X		X		X